

UiO : **Det juridiske fakultet**

Vilkår for straff etter arbeidsmiljøloven § 19-1

Kandidatnummer: 655

Leveringsfrist: 25.11.2014

Antall ord: 17 639



Innholdsfortegnelse

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INNLEDNING..... | 1 |
| 1.1 | Bakgrunn | 1 |
| 1.2 | Problemstillinger og begrepsavklaringer | 3 |
| 1.2.1 | Arbeidsmiljøkriminalitet..... | 3 |
| 1.2.2 | Helse-, miljø- og sikkerhetsbestemmelser (HMS-bestemmelser)..... | 3 |
| 1.3 | Metode og rettskildebildet..... | 4 |
| 2 | PRESISERINGER OG AVGRENSNINGER | 6 |
| 3 | HENSYN BAK BESTEMMELSENE OM STRAFF ETTER | |
| | ARBEIDSMILJØLOVEN § 19-1 | 9 |
| 3.1 | Allmennpreventive og individualpreventive hensyn..... | 9 |
| 3.2 | Arbeidstilsynet | 9 |
| 3.3 | Hindre pulverisering av straffansvaret | 10 |
| 3.4 | Forenkling av straffeforfølgningen | 10 |
| 4 | DEN LOVSTRIDIGE HANDLING I ARBEIDSMILJØLOVEN § 19-1 | 12 |
| 4.1 | Innledende bemerkninger | 12 |
| 4.2 | ”Overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov” | 12 |
| 4.3 | Betydningen av overtredelse av forskrift hjemlet i annen lov enn arbeidsmiljøloven.... | 14 |
| 5 | HVEM OMFATTES AV ANSVARET I ARBEIDSMILJØLOVEN § 19-1? | 17 |
| 5.1 | Innledende bemerkninger | 17 |
| 5.2 | Innehaver av virksomhet | 17 |
| 5.3 | Arbeidsgiver | 17 |
| 5.4 | Den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten | 19 |
| 6 | SKYLDKRAVET | 24 |
| 6.1 | Innledende bemerkninger | 24 |
| 6.2 | Forsett..... | 24 |
| 6.2.1 | Generelt om forsett | 24 |
| 6.2.2 | Forsettlig overtredelser av arbeidsmiljøloven § 19-1..... | 25 |
| 6.3 | Uaktsomhet..... | 27 |
| 6.3.1 | Generelt om uaktsomhet | 27 |
| 6.3.2 | Nærmere om aktsomhetskravet i arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd | 28 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 7 | NÆRMERE OM ARBEIDSMILJØLOVEN § 19-1 TREDJE LEDD | 37 |
| 7.1 | Innledende bemerkninger | 37 |
| 7.2 | I hvilke tilfeller kommer § 19-1 tredje ledd til anvendelse? | 37 |
| 7.2.1 | Alvorlig fare for liv eller helse..... | 37 |
| 7.2.2 | Overtredelsen ”har eller kunne ha medført” alvorlig fare for liv eller helse | 41 |
| 7.3 | Det skjerpede aktsomhetskravet i § 19-1 tredje ledd | 43 |
| 7.4 | Har § 19-1 tredje ledd en selvstendig betydning? | 45 |
| 8 | FORSLAG OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN § 19-1 | 48 |
| 8.1 | Innledende bemerkninger | 48 |
| 8.2 | Forslag om endringer i den straffbare atferden | 48 |
| 9 | LITTERATURLISTE..... | 51 |

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Statistikk viser at alvorlige arbeidsulykker ikke er forbeholdt tiden frem til midten av 1900-tallet, og at fokus på arbeidstakeres sikkerhet er aktuelt også i dag. I 2013 ble det registrert hele 48 dødsfall grunnet arbeidsulykker innen landbasert arbeidsliv. Det var ti flere enn i 2012.¹ Til sammenligning ble 45 personer ofre for drap i 2013.² Videre ble det meldt om 2827 tilfeller av arbeidsrelatert sykdom, men man antar at mørketallene er betydelige, spesielt for yrkesskader og yrkesrelaterte sykdommer.³ Dette viser at det er nødvendig med regler for å beskytte arbeidstakere på arbeid også i dag.

Det siste århundret har det utviklet seg en rekke regler med den hensikt å sikre arbeidstakeres liv og helse. Den første loven som ga regler for å verne arbeidstakere var lov 27. juni 1892 om tilsyn med arbeid i fabrikker m.v. (fabrikktilsynsloven). Arbeidervernet i fabrikktilsynsloven gjaldt kun i visse næringer, og det var dermed ikke tale om et alminnelig vern for arbeidstakere.⁴ Fra vedtakelsen av fabrikktilsynsloven har tendensen med tiden vært et generelt strengere vern av arbeidstakeres sikkerhet og rettigheter. Med lov 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven 1977) ble det blant annet vedtatt regler som muliggjorde en mer effektiv straffeforfølgning ved overtredelser av loven. Den nyeste loven på området er lov 17. Juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven).⁵

Når det gis regler som skal verne noens liv og helse innebærer det samtidig at noen pålegges en plikt til å sikre reglenes etterlevelse. For å sikre at pliktsubjektene oppfyller sine plikter etter loven, må det knyttes sanksjoner til manglende overholdelse. Det er derfor gitt regler i arbeidsmiljøloven kapittel 19 som hjemler straff for overtredelser av arbeidsmiljølovgivningen. Arbeidsgivers straffeansvar fremgår av § 19-1 og arbeidstakers av § 19-2.

Praksis viser at overtredelser som ikke har resultert i en ulykke sjelden blir forfulgt, selv om skadepotensialet har vært betydelig. Riksadvokaten har derfor uttalt at i tilfeller der det kommer frem alvorlige brudd på sikkerhetskrav må det reageres selv om ingen skade foreligger.

¹ Arbeidstilsynet. *Årsrapport 2013*. (2013) s. 10

² Kripos. *Nasjonal drapsoversikt 2013*. (2013) s. 2. Antallet gjelder kun forsettlig og overlagt drap

³ Arbeidstilsynet. *Årsrapport 2013*. (2013) s. 11

⁴ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 11

⁵ Hansen (2010) s. 16-17

Tilsidesettelse av disse reglene kan fort føre til at arbeidstakers liv og helse blir utsatt for fare, og hvorvidt det faktisk skjer en ulykke vil i mange tilfeller avhenge av tilfeldigheter.⁶

En viktig bidragsyter i innsatsen mot arbeidsmiljøkriminalitet er Arbeidstilsynet. Det var gjennom fabrikktilsynsloven på slutten av 1800-tallet at et slikt tilsyn først ble opprettet. Dette tilsynet hadde veiledende og informative oppgaver som skulle redusere ulykkesrisikoen ved fabrikkene, men hadde begrensede muligheter til å påtvinge endringer.⁷ Slik er det ikke i dag. Arbeidstilsynet ser til at bestemmelser gitt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt.⁸ Når en arbeidstaker omkommer eller blir alvorlig skadet i en arbeidsulykke, har arbeidsgiver en plikt til å kontakte både Arbeidstilsynet og politiet.⁹ Dersom det avdekkes brudd på loven, kan Arbeidstilsynet iverksette en rekke tiltak for at bedriften skal endre sin praksis på det aktuelle punktet. Disse reaksjonsmidlene er hjemlet i arbeidsmiljøloven kapittel 18, og omfatter blant annet pålegg om utbedringer¹⁰, tvangsmulkt¹¹ og stansing¹² av hele eller deler av arbeidsplassen.¹³

Også for påtalemyndigheten er arbeidet mot arbeidsmiljøkriminalitet¹⁴ viktig. Riksadvokaten poengterte senest i 2014 viktigheten av å straffeforfølge alvorlig miljøkriminalitet som rammer det indre miljøet, det vil si brudd på regler om arbeidsmiljøet og arbeidsmarkedet. Slik kriminalitet er også ført opp på ved listen over sakstyper som er prioritert av riksadvokaten. Det er videre påpekt at alvorlige brudd på arbeidsmiljølovgivningen, spesielt tilsidesettelse av sikkerhetsforskrifter og internkontrollrutiner, skal forfølges og sanksjoneres strafferettslig også i de tilfeller der en ulykke ikke inntreffer.¹⁵

I juni 2014 ble det sendt ut et høringsnotat fra Arbeids- og sosialdepartementet om endringer i blant annet arbeidsmiljølovens bestemmelser om straff. For § 19-1 går dette ut på endringer i rekkevidden av straffeansvaret og strafferammene.¹⁶ Fokuset på arbeidsmiljølovens straffebestemmelser har på denne måten blitt dagsaktuell. Avhandlingen vil imidlertid ikke ha disse

⁶ Riksadvokaten (1/1996) punkt 3.2

⁷ NOU 2010: 1 s. 69-70

⁸ Arbeidsmiljøloven § 18-1 (1)

⁹ Arbeidsmiljøloven § 5-2 (1)

¹⁰ Jf. arbeidsmiljøloven § 18-6

¹¹ Jf. arbeidsmiljøloven § 18-7

¹² Jf. arbeidsmiljøloven § 18-8

¹³ Arbeidstilsynet. *Arbeidsskadedødsfall – Utviklingstrekk og Arbeidstilsynets aktivitet*. (2010) s. 19

¹⁴ Jf. avhandlingens punkt 1.2.1

¹⁵ Riksadvokaten (1/2014) punkt 5.1

¹⁶ Arbeids- og sosialdepartementet. *Høring om endringer i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelser mv.* (2014). Heretter kalt Høringsnotatet (2014), s. 28

mulige regelendringene for øyet, da høringsnotatet ikke angir gjeldende rett. En kort diskusjon rundt høringsnotatet vil imidlertid gis avslutningsvis.

1.2 Problemstillinger og begrepsavklaringer

I arbeidsmiljøloven kapittel 19 finner man regler om straffansvar for blant annet arbeidsgivere, arbeidstakere og foretak. Denne avhandlingen vil imidlertid kun ta for seg reglene om ansvar og straff for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten etter reglene i arbeidsmiljøloven § 19-1.

Oppgavens hovedproblemstillinger vil dreie seg om vilkårene for straff som fremgår av arbeidsmiljøloven § 19-1, herunder innholdet i den objektive gjerningsbeskrivelsen og lovens krav om subjektiv skyld. Avslutningsvis vil avhandlingen kort diskutere høringsnotatets forslag til endringer i arbeidsmiljølovens straffebestemmelser.

1.2.1 Arbeidsmiljøkriminalitet

Straffeansvaret som følger av arbeidsmiljøloven er omfattende, og ofte er andre reaksjoner enn straff mer passende.¹⁷ Det vurderes derfor nøye hvilke saker politiet skal prioritere å straffeforfølge. Ikke ethvert brudd på arbeidsmiljølovgivningen kan anses som arbeidsmiljøkriminalitet. En slik forståelse av begrepet ville nok vært for omfattende, og ville språklig sett forhindret et skille mellom alvorlige og mindre alvorlige brudd på reglene som skal verne arbeidsmiljøet.¹⁸ Brudd på sikkerhetsbestemmelser og verneregler gitt i medhold av arbeidsmiljøloven vil være kjernepunktet for strafferettslig forfølgelse etter lovens straffebestemmelser.¹⁹ Det er altså de mer graverende bruddene på arbeidsmiljølovgivningen begrepet ”arbeidsmiljøkriminalitet” har for øyet.²⁰

1.2.2 Helse-, miljø- og sikkerhetsbestemmelser (HMS-bestemmelser)

HMS-bestemmelser er et viktig regelverk når man taler om arbeidsmiljøkriminalitet. Dette er bestemmelser som favner vidt, og skal verne og fremme helse, miljø og sikkerhet. Det kan for eksempel være regler gitt om produksjon, regler som skal sikre oppfyllelse av varers kvalitetskrav, eller forskriftsverk om internkontroll.²¹

¹⁷ Høringsnotatet (2014) s. 15

¹⁸ Hansen (2010) s. 17-18

¹⁹ Riksadvokaten (1/1996) punkt 3.2

²⁰ Hansen (2010) s. 18

²¹ Arbeidstilsynet. *Internkontroll*.

1.3 Metode og rettskildebildet

Avhandlingens drøftelser vil bygge på en alminnelig rettsdogmatisk metode og den tradisjonelle rettskildelære, der utgangspunktet vil være ordlyden i arbeidsmiljøloven § 19-1. For å fastsette ordlydens nærmere innhold vil også andre rettskilder trekkes inn, hovedsakelig forarbeider og rettspraksis.

Forarbeidene til § 19-1 er svært beskjedne. Grunnen er nok at bestemmelsen videreførte gjeldende rett etter arbeidsmiljøloven 1977, der tilsvarende straffebud var å finne i § 85.²² Forarbeidene til arbeidsmiljøloven 1977 § 85 er derfor relevante, og det er disse forarbeidene som anvendes når drøftelsene benytter forarbeider til å klargjøre innholdet i arbeidsmiljøloven § 19-1.

Mye av den foreliggende rettspraksis, spesielt høyesterettspraksis, vedrørende arbeidsmiljøkriminalitet stammer fra arbeidsmiljøloven 1977. Ettersom § 19-1 er ment å videreføre gjeldende rett, vil også eldre avgjørelser anvendes der de anses for å være relevante.²³ Underrettspraksis vil anvendes i den utstrekning den kan tilføre avhandlingen noe.

Juridisk litteratur vil primært benyttes der avhandlingen gjør rede for generelle regler og prinsipper, og det vil i den sammenheng hovedsakelig benyttes standardverk²⁴.

Riksadvokatens rundskriv er en form for forvaltningspraksis. Her kommer riksadvokaten blant annet med retningslinjer til andre organer innenfor påtalemyndigheten om hvordan forskjellige typer kriminalitet skal håndteres og prioriteres, samt redegjørelse av sin forståelse av rettsregler. Rundskrivene har derfor stor betydning for påtalepraksis. I denne avhandlingen vil de være en relevant rettskilde, men med mindre rettskildemessig vekt. De vil hovedsakelig benyttes som en informasjonskilde for å få frem alvorligheten av arbeidsmiljøkriminalitet, samt hvordan denne typen kriminalitet prioriteres i praksis.

Som vist over, stammer den dominerende delen av tolkningsgrunnlaget for § 19-1 fra arbeidsmiljøloven 1977. Henvisninger til arbeidsmiljøloven 1977 og arbeidsmiljøloven (av 2005) vil derfor skje om hverandre i avhandlingen. Plass- og effektivitetshensyn tilsier en ikke-kontinuerlig presisering av om straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven 1977 eller arbeidsmiljøloven omtales. Når det refereres til § 85 vil det derfor alltid være tale om straffebe-

²² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 343. Jf. også Hansen (2010) s. 224

²³ I.c.

²⁴ Med ”standardverk” menes her kommentarutgaver og godkjent pensumlitteratur ved Universitetet i Oslo

stemmelsen for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten etter arbeidsmiljøloven 1977. Når det derimot vises til § 19-1 vil det alltid refereres til tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven.

2 Presiseringer og avgrensninger

Straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven er en form for spesiallovgivning og må derfor ses i sammenheng med de generelle bestemmelsene om straff i lov 22. mai 1905 nr. 10 (straffeloven). Innholdet i gjerningsbeskrivelsen, skyldkravet, samt aktuelle straffereaksjoner og strafferammer reguleres av arbeidsmiljøloven. Øvrige vilkår for straff må vurderes etter straffeloven.

Det foreligger fire generelle krav for å kunne straffe en borger i norsk rett: lovkravet, skyldkravet, tilregnelighetskravet og kravet om fravær av straffrihetsgrunner. Dersom et av disse vilkårene mangler, kan straff heller ikke idømmes.²⁵ Dette gjelder både generelt, og for å idømme straff for overtredelse av arbeidsmiljøloven.

Lovkravet, eller legalitetsprinsippet, innebærer at en straffereaksjon må være hjemlet i en formell lov vedtatt etter reglene i Grunnloven.²⁶ Lovkravet følger av Grunnloven § 96²⁷ som bestemmer at ”Ingen kan dømmes uten etter lov”, og er begrunnet i rettssikkerhets- og demokratihensyn. Også en forskrift oppfyller lovkravet dersom den har hjemmel i formell lov, det samme gjelder en provisorisk anordning hjemlet i Grunnloven § 17.²⁸ Fordi bruk av straff er en svært inngripende handling overfor borgeren, står legalitetsprinsippet særlig sterkt innenfor strafferettens område. Man skal derfor være forsiktig med å anvende utvidende tolkning av et straffebud.²⁹

Den objektive gjerningsbeskrivelsen er hva som rent faktisk må gjøres for opptre i strid med et straffebud. Overtredelse av et straffebud kan både skje gjennom en bestemt atferd og unnlatelse.³⁰ Fordi en overtredelse av § 19-1 er å anse som en forseelse,³¹ er det ikke straffbart å forsøke å overtre bestemmelsen.³² For å straffes med hjemmel i § 19-1 må gjerningsbeskrivelsen i sin helhet være oppfylt – det straffbare forholdet må være fullbyrdet.³³ Hva slags atferd som er lovstridig etter arbeidsmiljøloven § 19-1 vil drøftes i avhandlingens kapitel 4, mens hvem som omfattes av den objektive gjerningsbeskrivelsen vurderes i kapittel 5. Ved vurde-

²⁵ Andenæs (2004) s. 101

²⁶ Grunnloven §§ 76 flg.

²⁷ Jf. også International Covenant on Civil and Political Rights (SP) artikkel 15 og Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (EMK) artikkel 7

²⁸ Eskeland (2013) s. 70-71

²⁹ Andenæs (2004) s. 117-120

³⁰ Se nærmere i Andenæs (2004) s. 107-109

³¹ Jf. arbeidsmiljøloven § 19-7

³² Jf. straffeloven § 49 (2)

³³ Eskeland (2013) s. 74

ringen av ansvarssubjekt i kapittel 5 vil det imidlertid avgrenses mot når mellomledere³⁴ kan straffes for arbeidsmiljøkriminalitet, da mellomlederens ansvar faller inn under arbeidsmiljøloven § 19-2.³⁵ Det vil heller ikke gjøres rede for medvirkningsansvaret i § 19-1 (1) siste punktum. Fordi forskriftsverket som er gitt i medhold av arbeidsmiljøloven er svært omfattende, vil avhandlingen også avgrense mot drøftelser av dette.

For det andre er det et vilkår at gjerningspersonen har utvist den grad av skyld som fremgår av straffebudet. Dersom gjerningspersonen ikke har utvist skyld er det urimelig å bebreide vedkommende.³⁶ Det fremgår av straffeloven § 42 at skylden må dekke alle sider av gjerningsbeskrivelsen, og regelen omtales derfor som dekningsprinsippet. Straffeloven § 42 får også anvendelse for spesiallovgivningen, og dekningsprinsippet gjelder følgelig for skyldspørsmålet etter arbeidsmiljøloven § 19-1.³⁷

Det alminnelige skyldkravet i straffeloven er forsett.³⁸ Utgangspunktet etter straffeloven § 40 er at gjerningspersonen må ha utvist forsett, med mindre noe annet er bestemt. Det eksisterer imidlertid en rekke bestemmelser som oppstiller et annet skyldkrav enn forsett, for eksempel uaktsomhet.³⁹ Både forsett og uaktsomhet rammes av arbeidsmiljøloven § 19-1, og en nærmere drøftelse av disse skyldkravene vil foretas i avhandlingens kapittel 6.

Det tredje generelle vilkåret for å kunne ilegge en person straff er fravær av straffrihetsgrunner. Dersom det foreligger en straffrihetsgrunn vil ikke gjerningspersonen ilegges et straffeansvar.⁴⁰ Det finnes både lovfestede og ulovfestede straffrihetsgrunner. Lovfestede straffrihetsgrunner er nødrett og nødverge etter straffeloven §§ 47 og 48, mens en ulovfestet straffrihetsgrunn for eksempel er samtykke.⁴¹ En vurdering av innholdet i straffrihetsgrunnene vil få en for generell strafferettslig tilnærming for denne avhandlingen, og spørsmål knyttet til straffrihetsgrunner vil av den grunn ikke behandles nærmere.

Den siste straffbarhetsbetingelsen er tilregnelighet. Det innebærer at gjerningspersonen må ha evne til å utvise den graden av skyld straffebudet krever.⁴² En person som er tilregnelig evner å ta rasjonelle valg, herunder å forstå og skille mellom ulike handlingsalternativer og deres

³⁴ Jf. arbeidsmiljøloven § 3-2

³⁵ *Arbeidsmiljøloven* (2013) s. 1139

³⁶ Eskeland (2013) s. 74

³⁷ Jf. straffeloven § 1

³⁸ Jf. straffeloven § 40

³⁹ Se eksempelvis straffeloven §§ 154 a, 162 og 238

⁴⁰ Eskeland (2013) s. 71

⁴¹ *ibid.* s. 254-280

⁴² *ibid.* s. 71

konsekvenser.⁴³ Begrunnelsen for et tilregnelighetskrav er at en handling begått uten at gjerningspersonen forstod hva den innebar, ikke er straffverdig på samme måte som om handlingen ble foretatt med vitende og vilje. Straffeloven bestemmer derfor at den som var psykotisk eller bevistløs på gjerningstidspunktet ikke kan straffes,⁴⁴ og at den kriminelle lavalder er 15 år.⁴⁵ En drøftelse av tilregnelighetsspørsmålet vil bli for generell og omfattende for denne avhandlingen, og det vil derfor avgrenses mot problemstillinger vedrørende dette straffbarhetsvilkåret.

Spørsmål om straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven oppfyller internasjonale forpliktelser, som for eksempel kravene i ILO-konvensjon nr. 155 om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet, vil det ikke gjøres rede for, da dette regelverket er omfattende og vil sprengte avhandlingens rammer. Videre vil oppgaven avgrense mot unntakene § 19-1 oppstiller for brudd på reglene om oppsigelsesvern i lovens kapittel 14 og 15, samt spørsmål vedrørende konkurrans mellom arbeidsmiljøloven og annen straffelovgivning, da dette vil bli for omfattende for denne avhandlingen. Fordi oppgaven omhandler vilkårene for straff etter § 19-1, vil heller ikke problemstillinger knyttet til straffespørsmålet, som straffutmåling, drøftes.

⁴³ Eskeland (2013) s. 353

⁴⁴ Jf. straffeloven § 44

⁴⁵ Jf. straffeloven § 46

3 Hensyn bak bestemmelsene om straff etter arbeidsmiljøloven § 19-1

3.1 Allmennpreventive og individualpreventive hensyn

Når 48 personer omkom og 2827 ble skadet på arbeidsplassen i 2013 indikerer det at myndighetene må sikre overholdelse av arbeidsmiljølovgivningen.⁴⁶ Trolig var ikke alle disse 2875 tilfellene resultater av brudd på arbeidsmiljølovgivningen, men tar man i betraktning de 15 964 tilsynene Arbeidstilsynet gjennomførte i 2013, der 65 % resulterte i en reaksjon, er det likevel nærliggende å anta at en betydelig del av arbeidsulykkene skjedde på grunn av slike overtredelser.⁴⁷ Dette viser at en viktig del av arbeidet med å hindre alvorlige arbeidsulykker, er å motvirke overtredelser av arbeidsmiljølovgivningen. Det er nettopp det som er hovedformålet bak bestemmelsene om straff etter arbeidsmiljøloven – de er ment å ha preventiv effekt mot overtredelser av loven.⁴⁸

Praksis før arbeidsmiljøloven 1977 viste at om det forelå to identiske overtredelser av arbeidsmiljølovgivningen, der den ene medførte skade på en arbeidstaker, og den andre ved tilfældigheter ikke medførte slik skade, ville som hovedregel det første tilfellet blitt sanksjonert med et forelegg, mens det andre kun ville resultert i et pålegg om vernetiltak. En slik utvikling var uønsket, og lovgiver ville ha en mer reell straffetrussel gjennom konsekvent håndhevelse av loven. Uten en reell straffetrussel vil straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven heller ikke få den preventive virkning de er ment å ha.⁴⁹

3.2 Arbeidstilsynet

For å sikre en konsekvent håndhevelse av arbeidsmiljølovgivningen, er det viktig med et kontrollorgan. I denne sammenheng er Arbeidstilsynet viktig. Også utenfor tilfeller der det foreligger en alvorlig arbeidsulykke gjennomfører Arbeidstilsynet tilsyn ved virksomheter i Norge. Dette kan blant annet være varslede og uanmeldte tilsyn.⁵⁰ Ved å gjennomføre uanmeldte tilsyn ved bedrifter, gjerne etter tips fra arbeidstakere eller andre, har Arbeidstilsynet mulighet til å avdekke de bruddene på arbeidsmiljølovgivningen som bedriftene kunne skjult ved varslede tilsyn. På denne måten virker arbeidet deres preventivt mot arbeidsmiljøkriminalitet,

⁴⁶ Jf. note 1 og 3

⁴⁷ Arbeidstilsynet. *Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet*.

⁴⁸ Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 86

⁴⁹ I.c.

⁵⁰ Arbeidstilsynet. *Ulike typer tilsyn*.

fordi bedriftenes kunnskap om at Arbeidstilsynet til enhver tid kan komme på inspeksjon vil motivere til overholdelse av loven. Deres preventive effekt styrkes av adgangen til å ilegge bedriftene diverse reaksjoner ved overtredelse av arbeidsmiljølovgivningen.⁵¹ Når et uanmeldt besøk av Arbeidstilsynet kan føre til en stansing av virksomheten, vil nok mange sørge for å oppfylle lovgivningen for å unngå svært uheldige økonomiske og konkurransemessige situasjoner.

I noen tilfeller vil Arbeidstilsynet vurdere politianmeldelse selv om overtredelsen ikke har medført en ulykke. Dersom det først skjer en alvorlig arbeidsulykke, der en arbeidstaker omkommer eller blir alvorlig skadet, vil også politiet ofte rykke ut. Arbeidstilsynet og politiet vil i slike situasjoner arbeide tett sammen for å klargjøre hendelsesforløpet, der Arbeidstilsynet gjør tilsyn og politiet gjennomfører en etterforskning. De vil underveis utveksle informasjon med hverandre, slik at saken blir så godt opplyst som mulig. Jobben Arbeidstilsynet gjør etter en ulykke kan ha betydning for sakens fremgang, og kunnskapen deres om arbeidsulykker, herunder innsikt i bakgrunn og årsakssammenhenger for ulykker, er viktig for å skrive en god rapport. Denne kan igjen være avgjørende for om det i det hele tatt blir tale om en straffesak for domstolene.⁵² Dette viser at samarbeid mellom politi og Arbeidstilsynet vil kunne føre til at grove overtredelser av arbeidsmiljølovgivningen i større grad straffefølges. En slik effektiv håndhevelse vil igjen bidra til at loven får den preventive effekten den er ment å ha.

3.3 Hindre pulverisering av straffansvaret

Det var også ønskelig å hindre ansvarspulverisering ved brudd på arbeidervernregler. Bakgrunnen for dette var at det i tiden før arbeidsmiljøloven 1977 ofte oppstod usikkerhet om hvem som var strafferettslig ansvarlig i større bedrifter der delegering av ansvar var, og er, vanlig. Resultatet av at man manglet en enkeltperson å bebreide for overtredelsen, var at heller ikke mer alvorlige brudd på arbeidervernregler ble sanksjonert fra samfunnets side. Denne ansvarspulveriseringen er blitt forsøkt hindret ved at straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven 1977 ble gjort klarere og mer presise, samt at det ble enklere å straffefølge den som faktisk er å bebreide enn det var tidligere.⁵³

3.4 Forenkling av straffefølgningen

Det har også vært trukket frem at å reise tiltale etter en spesiallov, som arbeidsmiljøloven, kan gi bevismessige fordeler fordi det ofte er enklere for påtalemyndigheten å knytte bevisene

⁵¹ Jf. avhandlingens punkt 1.1

⁵² Arbeidstilsynet. *Arbeidsskadedødsfall – Utviklingstrekk og Arbeidstilsynets aktivitet*. (2010) s. 20-21

⁵³ Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 87

direkte til overtredelsen av den aktuelle spesialloven, enn til mer generelle bestemmelser i straffeloven. Dette vil kunne medføre at overtredelsene oftere straffeforfølges, fordi det er enklere å bevise en overtredelse for retten når ordlyden er mer konkret enn den er i straffeloven.⁵⁴

⁵⁴ Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 89

4 Den lovstridige handling i arbeidsmiljøloven § 19-1

4.1 Innledende bemerkninger

Hvilke handlinger som er forbudt eller påbudt etter arbeidsmiljøloven § 19-1 fremgår kun ved en indirekte henvisning til bestemmelsene i arbeidsmiljølovgivningen, eller pålegg gitt med hjemmel i denne. Temaet for kapittel 4 er i hvilke situasjoner det foreligger en overtredelse av ”bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov”.⁵⁵ Dette er en del av den objektive gjerningsbeskrivelsen i § 19-1.⁵⁶

4.2 ”Overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov”

Den straffbare handlingen i § 19-1 består i å overtre ”bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov”. Dette innebærer at det er straffbart å handle i strid med en bestemmelse og/eller et pålegg som er gitt i arbeidsmiljøloven eller i medhold av denne. Bestemmelsene gitt i medhold av arbeidsmiljøloven er å finne i forskriftene hjemlet i denne. Dette forskriftsverket er omfattende, og inkluderer for eksempel forskrifter med regler om bruk av verneutstyr,⁵⁷ og forskrifter med regler om adgang til å kreve gebyrer for tilsyn.⁵⁸

Også medvirkning til overtredelser av arbeidsmiljøloven § 19-1 er straffbart.⁵⁹ Medvirkningsansvaret omfatter alle bestemmelsens ledd, og gjelder også for andre enn de som stilles opp som ansvarssubjekter etter loven.⁶⁰ Medvirkningsansvaret drøftes ikke nærmere her, jf. avhandlingens kapittel 2.

Det er gjort unntak for straff etter arbeidsmiljøloven § 19-1 ved overtredelse av reglene om oppsigelsesvern i lovens kapittel 14 og 15.⁶¹ Unntaket bør ses i lys av straffeansvaret mot ulovlige oppsigelser med mer i straffelovens §§ 409 og 410.⁶² Avhandlingen vil ikke vurdere

⁵⁵ Jf. arbeidsmiljøloven § 19-1 (1)

⁵⁶ Jf. avhandlingens kapittel 2, om den objektive gjerningsbeskrivelsen

⁵⁷ Forskrift 6. Desember 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav

⁵⁸ Forskrift 8. Januar 2013 nr. 16 om adgang til å kreve gebyr og sektoravgift for tilsyn og annen oppfølging med arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten

⁵⁹ Arbeidsmiljøloven § 19-1 (1)

⁶⁰ Hansen (2010) s. 97

⁶¹ Arbeidsmiljøloven § 19-1 (4)

⁶² Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 121

innholdet i fjerde ledd nærmere, herunder hvilke situasjoner unntaket omfatter, da det vil falle utenfor oppgavens rammer.

Det er *overtredelsen* av arbeidsmiljølovgivningen som er straffbar. Det er således ikke et vilkår for straff at det foreligger en følge av handlingen, som for eksempel en personskade. Fordi enhver overtredelse av arbeidsmiljøloven er straffbar, med unntak av reglene om stillingsvern i lovens kapittel 14 og 15, kan straffeansvaret i § 19-1 sies å rekke svært vidt.

Det er for HMS-bestemmelser at straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven har større praktisk betydning. Dette er blant annet regler som er inntatt i arbeidsmiljøloven kapittel to, tre, fire og fem.⁶³ Av forskrifter må spesielt internkontrollforskriften, hjemlet i arbeidsmiljøloven § 3-1, trekkes frem. HMS-regelverket inneholder en rekke tiltak som skal gjennomføres for å forhindre ulykker på arbeidsplassen. Preventive hensyn tilsier at det derfor er overtredelse av disse bestemmelsene det bør prioriteres å straffeforfølge.⁶⁴ Dette underbygges også av forslaget om å fjerne straffeansvar for bestemmelser som i størst grad regulerer privatrettslige forhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.⁶⁵

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver en rekke plikter. Arbeidsgiver skal blant annet sørge for at det skjer et systematisk HMS-arbeid i bedriften,⁶⁶ og at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.⁶⁷ Brudd på disse reglene vil ofte skje ved å unnlate å gjennomføre det man som arbeidsgiver er pålagt gjennom arbeidsmiljøloven. Ettersom en overtredelse av bestemmelse i arbeidsmiljøloven eller tilhørende forskriftsverk er straffbar etter § 19-1, vil også en unnlatelse av å gjennomføre de plikter man har etter loven kunne straffeforfølges.

Fordi arbeidsmiljøloven inneholder mange regler som pålegger arbeidsgiver plikter, er det nok også mest aktuelt å straffeforfølge slike unnlatelser. Men det forekommer også bestemmelser i arbeidsmiljøloven som forbyr arbeidsgiver å handle på en bestemt måte.⁶⁸ Som et eksempel kan arbeidsmiljøloven § 2-5 trekkes frem. Denne bestemmelsen forbyr arbeidsgiver å gjengjelde varslings fra en arbeidstaker med noen form for sanksjon – enten det er oppsigelse eller nedlatende oppførsel.

⁶³ *Arbeidsrett.no* (2011) s. 1305

⁶⁴ Jf. også Riksavdokaten (1/1996) punkt 2

⁶⁵ Høringsnotatet (2014) s. 17. Jf. også avhandlingens kapittel 8

⁶⁶ Arbeidsmiljøloven § 3-1 (1)

⁶⁷ Arbeidsmiljøloven § 4-1 (1), jf § 2-1

⁶⁸ Jf. Andenæs (2004) s. 107

Også brudd på pålegg gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven eller dens forskrifter er straffbart. Det er vanligvis Arbeidstilsynet som gir bedrifter pålegg dersom lovens påkrevde tiltak er utilstrekkelig gjennomført i bedriften.⁶⁹

Det er imidlertid viktig å merke seg at unnlatelse av å gjennomføre de pliktene man har som arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven kan forfølges strafferettslig, selv om det ikke er gitt et pålegg. Men når det foreligger et pålegg fra Arbeidstilsynet er det i seg selv straffbart å unnlate å følge dette pålegget.⁷⁰ Å unnlate oppfyllelse av de tiltak arbeidsmiljøloven krever, og å la være å etterkomme pålegg gitt av Arbeidstilsynet, er altså alternative vilkår i den objektive gjerningsbeskrivelsen i § 19-1. Det betyr at det er tilstrekkelig at arbeidsgiveren enten har brutt en bestemmelse gitt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven, eller ikke etterfulgt et pålegg fra Arbeidstilsynet.

4.3 Betydningen av overtredelse av forskrift hjemlet i annen lov enn arbeidsmiljøloven

En og samme handling fra arbeidsgiver kan både utgjøre overtredelse av generelle bestemmelser i arbeidsmiljøloven og bestemmelser gitt i eller i medhold av annen lovgivning. En problemstilling blir derfor hvilken vekt det tillegges ved vurderingen av om gjerningsbeskrivelsen i § 19-1 er oppfylt, at arbeidsgiver har opptrådt i strid med annen lov enn arbeidsmiljøloven.

Dom inntatt i Rt. 1982 s. 1022 (avfetting) illustrerer problemstillingen. Saken gjaldt spørsmål om bedriften skulle idømmes foretaksstraff og bot for blant annet brudd på arbeidsmiljøloven 1977 § 8 nr. 1 bokstav g, en bestemmelse om vern mot brann- og eksplosjonsfare. En seksten-åring hadde blitt satt til å utføre avfetting av stålprodukter med ekstraksjonsbensin i et lokale der det også ble drevet med oppvarming av deler, sveising og sliping, noe som medførte brannfare. Førstvoterende anså ordningen som et alvorlig brudd på bestemmelsen i arbeidsmiljøloven 1977 om vern mot brann- og eksplosjonsfare.⁷¹ Det ble vist til at bedriften hadde brutt Kommunaldepartementets forskrift av 6. desember 1974 om brannfarlige varer § 9-3.⁷²

Vernebestemmelsen i arbeidsmiljøloven var generelt utformet, og den domfelte bedriften hevdet derfor at retten burde være tilbakeholden med å anvende bøtestraff. Til dette påpekte

⁶⁹ Arbeidsmiljøloven § 18-6. Jf. også det som er sagt om Arbeidstilsynets arbeid i avhandlingens kapittel 1 og 3

⁷⁰ *Arbeidsrett.no* (2011) s. 1315

⁷¹ Rt. 1982 s. 1022 (s. 1025)

⁷² l.c.

Høyesterett at for den foreliggende sak fikk betydningen av bestemmelsen et klart og konkret innhold gjennom de nevnte forskriftene.⁷³ Bruddet på forskriften ble altså benyttet til å klargjøre innholdet i plikten som fulgte av arbeidsmiljøloven 1977 § 8 nr. 1 g).

Også Rt. 1986 s. 353 (høyspentanlegg) er illustrerende for problemstillingen. Saken gjaldt spørsmål om straff etter arbeidsmiljøloven 1977 § 86. Bestemmelsen hjemlet straff for arbeidstakere ved overtredelse av arbeidsmiljølovgivningen. En arbeider omkom, og en annen ble invalidisert, ved berøring av en strømførende linje som ikke var avspærret slik den skulle etter forskriftsregelverket. Tiltalen gikk ut på at arbeidslederen hadde brutt sin plikt til å sørge at hensynet til arbeidernes helse og sikkerhet ble ivaretatt,⁷⁴ fordi han hadde overtrådt en bestemmelse i driftsforskriftene for høyspenningsanlegg. Forskriften hadde ikke hjemmel i arbeidsmiljøloven 1977, men i lov 24. Mai 1929 nr. 4 om tilsyn med elektriske anlegg.⁷⁵

For betydningen av det aktuelle forskriftsregelverket og bruken av straffebestemmelsen for arbeidstakere, påpekte førstvoterende at sikkerheten på arbeidsplassen er sentral i arbeidsmiljølovgivningen. Videre ble det uttalt at det kan være aktuelt å ta i betraktning forskrifter som er hjemlet i annen lov enn arbeidsmiljøloven ved vurderingen av om arbeidstakeren har brutt sin plikt etter § 16 nr. 2.⁷⁶ Dette viser at Høyesterett også i denne avgjørelsen benyttet annen forskrift som et vurderingsmoment for om arbeidsmiljølovens generelle bestemmelse var overtrådt.

Ingen av de to avgjørelsene hjemler altså straff for overtredelse av de aktuelle forskriftene i arbeidsmiljølovens straffebestemmelser. Begge avgjørelsene bruker de aktuelle forskriftene ved vurderingen av om en plikt etter *arbeidsmiljøloven* er oppfylt eller ikke. Brudd på annen lovgivning kan altså være med på å klargjøre om det også har skjedd et brudd på arbeidsmiljølovens generelle bestemmelser, et syn som også juridisk teori har lagt til grunn.⁷⁷

Ingen av de to overnevnte avgjørelsene omhandler straffeansvar for arbeidsgiver. Det er derimot tale om foretaksstraff i Avfettingsdommen⁷⁸, og om straff for arbeidstaker i Høyspentkjennelsen⁷⁹. Likevel kan disse avgjørelsene være illustrerende også for forståelsen av den objektive gjerningsbeskrivelsen i arbeidsmiljøloven § 19-1, fordi de viser at det kan være re-

⁷³ Rt. 1982 s. 1022 (s. 1025)

⁷⁴ Jf. arbeidsmiljøloven 1977 § 16 nr. 2

⁷⁵ Rt. 1986 s. 353 (s. 355-356)

⁷⁶ *ibid.* (s. 356)

⁷⁷ *Arbeidsrett.no* (2011) s.1314-1315

⁷⁸ Rt. 1982 s. 1022

⁷⁹ Rt. 1986 s. 353

levant å trekke inn brudd på andre lover og forskrifter ved vurderingen av om det har skjedd en overtredelse av arbeidsmiljøloven.

5 Hvem omfattes av ansvaret i arbeidsmiljøloven § 19-1?

5.1 Innledende bemerkninger

Det er ”innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” som kan straffes etter arbeidsmiljøloven § 19-1. Personkretsen bestemmelsen omfatter er en del av den objektive gjerningsbeskrivelsen, og lovkravet gjelder derfor også her.⁸⁰ Dersom man ikke faller inn under én av de tre kategoriene med subjekter i § 19-1 (1), kan man følgelig ikke straffes etter bestemmelsen. Dette kapittelet vil ta for seg hvem § 19-1 oppstiller som ansvarssubjekt ved å se på de tre subjektalternativene hver for seg.

5.2 Innehaver av virksomhet

Den første gruppen arbeidsmiljøloven § 19-1 stiller krav til er ”innehaver av virksomhet”. Etter en naturlig språklig forståelse av begrepet ”innehaver av virksomhet” kunne en anta det kun var eieren av den aktuelle arbeidsplassen det ble siktet til. Slik er det imidlertid ikke ment å skulle forstås. Det fremgår nemlig av lovens forarbeider at det med ”innehaver av virksomhet” er ment virksomhet i jord- og skogbruk som ikke sysselsetter arbeidstakere, leverandører, produsenter m.fl. som omfattes av arbeidsmiljøloven §§ 5-4 og 5-5.⁸¹

5.3 Arbeidsgiver

Med ”arbeidsgiver” menes i utgangspunktet den eller de personene som faller inn under arbeidsmiljøloven § 1-8 (2).⁸² Dette er enhver som har ”ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”.⁸³ Når noen må være ansatt for at det skal foreligge et arbeidstaker-arbeidsgiverforhold, tyder ordlyden på at partene må ha inngått en avtale om arbeidsforholdet.⁸⁴ Denne forståelsen av ordlyden støttes også av forarbeidene. Her poengteres det at det må foretas en konkret vurdering ut fra intensjonene til loven, og at det avgjørende som hovedregel vil være om det foreligger et over-/underordningsforhold. Det trenger imidlertid ikke foreligge en skriftlig/formell arbeidsavtale. Det er også unødvendig at arbeidet er lønnet for at forholdet skal omfattes av arbeidsmiljøloven.⁸⁵

⁸⁰ Jf. avhandlingens kapittel 2, om den objektive gjerningsbeskrivelsen og lovkravet

⁸¹ Jf. Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 121, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 302 og 309

⁸² *Arbeidsmiljøloven* (2013) s. 1130

⁸³ Jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 (2)

⁸⁴ Jf. også Hansen (2010) s. 95

⁸⁵ Jf. Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 102

Arbeidsmiljøloven bestemmer i § 1-2 at loven kun gjelder for ”virksomhet” som sysselsetter arbeidstaker. Dette innebærer at arbeidsforhold av privat art, altså arbeidsforhold der arbeidsoppgavene hovedsakelig består i å ivareta arbeidsgiverens personlige behov, faller utenfor lovens virkeområde.⁸⁶

Det er som regel uproblematisk å avklare hvorvidt det foreligger et arbeidsgiver – arbeidstakerforhold, men det kan unntaksvis oppstå tvil. Det er disse tvilssituasjonene drøftelsen nedenfor vil ta utgangspunkt i.

Høyesterett har behandlet flere saker som viser at spørsmålet om noen er å anse som en ”arbeidsgiver” beror på en helhetsvurdering. Et eksempel som kan trekkes frem er Rt. 1990 s. 419 (musikkorps), der et musikkorps skulle foreta innvendig rivningsarbeid for et bygnings-teknisk konsulentfirma. Det ble etter hvert fattet mistanke om asbest i det aktuelle bygget, en mistanke som ble bekreftet da det ble gjort prøver av de materialene musikkorpsset hadde re- vet. Høyesterett anså, som herredsretten, konsulentfirmaet for å være arbeidsgiver overfor korpsmedlemmene og foreldrene som deltok i rivningsarbeidet. Det hadde blitt foretatt en konkret helhetsvurdering, der reelle hensyn hadde fått stor vekt. Et annet tolkningsresultat ville pulverisert ansvaret, noe som i praksis ville medført at ingen ble holdt ansvarlig for den alvorlige helserisikoen korpsmedlemmene og foreldrene ble utsatt for.⁸⁷ Et annet moment kan ha vært at om andre enn musikkorpsset hadde utført arbeidet, ville det neppe oppstått tvil om det forelå en arbeidsgiver-arbeidstakerrelasjon. Dersom man ikke hadde gitt musikkorpsset vernet arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere, kunne det resultert i spekulasjoner om hvordan arbeidsgivere kunne fri seg fra pliktene etter arbeidsmiljøloven. Det kunne igjen medført en svekkelse av den preventive funksjonen bestemmelsen er ment å ha.

Også Rt. 2007 s. 1458 (dykking) kan trekkes frem i denne sammenheng. Saken gjaldt en dykkerulykke, og det var blant annet spørsmål om den avdøde dykkeren måtte anses som arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende. Spørsmålet var av stor betydning, da arbeidsmiljøloven 1977 ikke ville ha kommet til anvendelse dersom dykkeren var å anse som selvstendig næringsdrivende.⁸⁸ Høyesterett kom, etter en ”helhetsvurdering av de konkrete omstendigheter i saken”,⁸⁹ til at dykkeren var å anse som arbeidstaker i dykkevirksomheten. I denne helhetsvurderingen la Høyesterett trolig avgjørende vekt på at dykkeren *reelt sett* måtte sies å ha stått i et slikt forhold til selskapet at han hadde behov for vernet arbeidsmiljøloven gir.⁹⁰ Bak-

⁸⁶ Fanebust (2013) s. 36

⁸⁷ Rt. 1990 s. 419 (s. 422)

⁸⁸ Rt. 2007 s. 1458 (avsnitt 33)

⁸⁹ *ibid.* (avsnitt 35)

⁹⁰ *ibid.* (avsnitt 37)

grunnen for dette var at han blant annet var underlagt selskapets ledelse, herunder instruksjon om hva slags arbeid som skulle utføres, samt når og hvor dette skulle gjøres, og at han fikk lønn for sin innsats og ikke for et endelig resultat.⁹¹ Høyesterett foretok her den konkrete vurderingen ut fra arbeidsmiljølovens intensjoner da de anså dykkeren for å være arbeidstaker.⁹²

I Dykking-kjennelsen⁹³ var det altså ikke et direkte spørsmål om hvem som var å anse som arbeidsgiver, men kjennelsen kan være illustrerende også for arbeidsgiverspørsmålet. Grunnen til dette er at når en person anses som arbeidstaker gjør personen arbeid i ”annens tjeneste”.⁹⁴ Dersom personen gjør arbeid i en annens tjeneste, må noen også anses som arbeidsgiver. Man kan si at det forutsetter at det eksisterer en arbeidsgiver for at noen skal kunne anses som en arbeidstaker.⁹⁵

Spørsmålet om hvorvidt noen er å anse som arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 1-8 (2), beror etter dette på en helhetsvurdering der flere forhold vil ha betydning. Foreligger det forhold som tilsier at vedkommende har behov for det vernet arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere, er det et sterkt moment for at det foreligger et arbeidsgiver-arbeidstakerforhold. Andre momenter som kan trekkes inn i denne vurderingen kan være måten arbeidet ble organisert på, og hvordan lønn og betaling av merverdiavgift finner sted.⁹⁶

5.4 Den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten

Arbeidsmiljøloven § 1-8 (2) likestiller ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” med arbeidsgiver. Følgelig vil vedkommende som leder virksomheten i arbeidsgivers sted plikte å oppfylle arbeidsmiljølovens krav. Et spørsmål blir derfor hvem som omfattes av begrepet ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten”.

Etter en naturlig språklig forståelse kunne man antatt at begrepet gjaldt enhver som var blitt delegert oppgaver og styrte arbeidet på vegne av arbeidsgiveren. Slik skal det ikke forstås. Arbeidsmiljøloven § 2-3 (3) omhandler arbeidstakere som leder og kontrollerer andre arbeidstakere i bedriften, såkalte arbeidsledere. Disse faller ikke under betegnelsen ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten”. Arbeidsledere vil imidlertid kunne holdes strafferettslig

⁹¹ Rt. 2007 s. 1458 (avsnitt 36-37)

⁹² Jf. Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 102

⁹³ Rt. 2007 s. 1458

⁹⁴ Jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 (1)

⁹⁵ Se også Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 102

⁹⁶ Rt. 2007 s. 1458 (avsnitt 36-37)

ansvarlig etter arbeidsmiljøloven § 19-2 om ansvar for arbeidstakere.⁹⁷ Avhandlingen vil ikke gå nærmere inn på tilfellene som faller under § 19-2.⁹⁸

Det fremgår av forarbeidene at ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” er ment å omfatte den øverste bedriftsledelsen. Det trenger ikke være begrenset til kun én person – for eksempel kan både en administrerende direktør og en teknisk direktør i samme bedrift omfattes av ansvaret.⁹⁹ Forarbeidene gir altså uttrykk for at begrepet skal tolkes snevrere enn ordlyden tilsier.

Høyesterett har på den annen side kommet til et resultat ved tolkningen av begrepet som ikke innebærer en like innskrenkende tolkning av lovens ordlyd som forarbeidene gir anvisning på. Spørsmålet er derfor om forarbeidene eller rettspraksis gir uttrykk for gjeldende rett.

I Rt. 1984 s. 773 (takbjelke) omkom en arbeider i en ulykke på Flesland flyplass. Høyesterett påpekte at spørsmålet om hvem som skulle anses for å lede virksomheten i arbeidsgivers sted i mange tilfeller vil være tvilsomt. Førstvoterende trakk frem at begrepet etter forarbeidene bare skulle omfatte den øverste bedriftsledelse. Deretter uttrykte han at for aksjeselskapers tilfelle kunne ikke dette forstås på den måten at ansvar som bedriftsleder kun lå hos selskapets administrerende direktør. Ansvaret kunne også omfatte andre med lederfunksjoner dersom en tok bedriftens størrelse og struktur i betraktning. Av betydning for den nærmere vurderingen av om en person var en del av den øverste bedriftsledelse, var hvor selvstendige fullmakter vedkommende hadde i tekniske og merkantile spørsmål.¹⁰⁰

Det ser umiddelbart ut til at Høyesterett tok avstand fra forarbeidene i Takbjelke-kjennelsen¹⁰¹ fordi de benyttet ordet ”imidlertid”.¹⁰² Men førstvoterendes utsagn fraviker ikke forarbeidene i den utstrekning kjennelsen gir uttrykk for. Forarbeidene påpeker uttrykkelig at den øverste bedriftsledelsen ikke nødvendigvis er begrenset til bare én person. I den forbindelse trekker forarbeidene frem Rt. 1972 s. 1311 (CO2-anlegg), der både den administrerende direktøren og den tekniske direktøren i en større bedrift ble ansett for å lede virksomheten i arbeidsgivers sted.¹⁰³ Forarbeidene og førstvoterende i Takbjelke-kjennelsen¹⁰⁴ uttrykker altså i praksis det

⁹⁷ *Arbeidsmiljøloven* (2013) s. 1139

⁹⁸ Jf. avhandlingens kapittel 2

⁹⁹ Jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 og Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 102, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 302

¹⁰⁰ Rt. 1984 s. 773 (s. 775)

¹⁰¹ Rt. 1984 s. 773

¹⁰² l.c.

¹⁰³ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 102

¹⁰⁴ Rt. 1984 s. 773

samme: Den øverste bedriftsledelses ansvar påhviler ikke nødvendigvis den administrerende direktøren alene. Høyesterett kan imidlertid ha ønsket å gå noe videre dersom de mente at også *andre* med lederfunksjoner i visse tilfeller kan ilegges ansvar. Hvorvidt de faktisk ønsket en slik utvidelse av begrepet er uklart. En slutning om at begrepet ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” skal tolkes på en annen måte enn forarbeidene uttrykker, kan derfor ikke trekkes uten et annet grunnlag enn Takbjelke-kjennelsen¹⁰⁵.

I Rt. 1985 s. 185 (Trallebane) foretok Høyesterett en grundig vurdering av begrepet ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten”. Saken gjaldt en dødsulykke på en trallebane. Ulykken inntraff i forbindelse med toppkjøring, og skyldtes feilmanøvrering av trallen. Det var ikke installert noen innretninger som kunne forhindre en slik feilmanøvrering, noe som kunne medføre alvorlig fare for liv og helse. Den domfelte var stasjonsleder og daglig leder av den aktuelle kraftstasjonen. Høyesteretts flertall på fire dommere kom til at det skulle idømmes straff etter arbeidsmiljøloven § 85, og vurderte blant annet om vedkommende var å anse som ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten”. Dette måtte bero på en helhetsvurdering av hvilken faktisk og rettslig myndighet domfelte hadde til å treffe selvstendige avgjørelser om virksomheten. Av sentrale stillingsfunksjoner domfelte faktisk utøvde kan nevnes at han som stasjonsleder hadde den høyeste ledelse av arbeidet på lokalt plan, og herunder hadde instruksjonsmyndighet overfor alle de ansatte ved kraftverket. Videre ble alle spørsmål om vernetiltak ved kraftstasjonen fremmet gjennom den domfelte.¹⁰⁶

Tilsettingsvilkår og instruks for stillingen ga imidlertid ikke noe klart grunnlag for om domfelte kunne anses å ha ledet virksomheten i arbeidsgivers sted. Etter flertallets syn var det da grunn til å vektlegge hvordan kompetansen til stillingsinnehaveren hadde kommet til uttrykk i praksis. Det ble ansett uheldig om spørsmålet bare skulle vurderes på grunnlag av tilsettingsvilkår og instruks. I den forbindelse ble det trukket frem at hensynene som ligger til grunn for ansvaret talte for at det også måtte kunne vektlegges hvilke *faktiske* muligheter vedkommende hadde til å organisere virksomheten, og sikre at arbeidsmiljøet tilfredsstilte lovens krav.¹⁰⁷ Førstvoterende må her ha hatt de preventive hensynene bak § 85 for øyet. Disse taler nettopp for at vedkommende som faktisk kan gjennomføre tiltak for å forhindre at arbeidstakers liv og helse utsettes for fare, blir ansvarlig dersom tiltakene ikke iverksettes. Ser man kun på tilsettingsvilkårene og de skriftlige instruksene som er gitt, kan det i flere tilfeller bli vanskelig å holde noen ansvarlige for brudd på arbeidsmiljølovgivningen. En slik pulverisering av ansvaret vil kunne redusere bestemmelsens preventive effekt.

¹⁰⁵ Rt. 1984 s. 773

¹⁰⁶ Rt. 1985 s. 185 (s. 189)

¹⁰⁷ I.c.

Også forholdet til forarbeidene ble trukket inn i kjennelsen. Det ble poengtert at disse indikerte en strengere forståelse av ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” enn det Høyesterett kom frem til. Flertallet legitimerte sitt syn med at det i særlige tilfeller var naturlig å pålegge arbeidsgiveransvar, noe de også fant støtte for i Takbjelke-kjennelsen.¹⁰⁸

Som vist over var det de reelle hensynene som ble utslagsgivende for flertallet i Trallebane-kjennelsen.¹⁰⁹ Men ved fastleggelse av innholdet i begrepet må man også ha lovkravet i bakhodet. På grunn av legalitetsprinsippet bør man være forsiktig med en utvidende tolkning av ord som inngår i gjerningsbeskrivelsen.¹¹⁰ Flertallet går ikke nødvendigvis lenger enn den naturlige språklige forståelsen av begrepet kan gi uttrykk for.¹¹¹ Imidlertid er lovgivers vilje tydelig uttrykt gjennom forarbeidene, og Høyesterett har gitt begrepet en videre betydning enn forarbeidene gir grunnlag for.

At flertallet går lenger enn det lovgiver har ment, kommer tydelig frem i dissensen til dommer Bugge. Han mente den domfelte ikke kunne anses for å ha ledet virksomheten i arbeidsgivers sted, og trakk forarbeidene frem som grunnlag for sitt syn. Fordi begrepet kun skulle omfatte den øverste bedriftsledelse, mente mindretallet at det sentrale måtte være hvilke oppgaver og funksjoner stillingen rettslig sett hadde. I motsetning til førstvoterende, mente annenvoterende altså at hva den domfelte faktisk hadde gjort var av mindre betydning.¹¹²

Oppsummeringsvis bygde flertallets tolkning av ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” på reelle hensyn og rettspraksis, mens mindretallet begrunnet sitt syn i forarbeidene.

Når flertallet fraviker det synet lovgiver kom med i forarbeidene, gir de også bestemmelsen et annet innhold enn den i utgangspunktet var tiltenkt. Høyesterett har tilsynelatende lagt seg på en mer vidtrekkende tolkning av ansvarssubjektet enn lovgivers intensjon, noe som kan tenkes å være problematisk sett opp mot lovkravet som fremgår av blant annet Grunnloven § 96. På den ene siden kan det argumenteres for at hensynet til en klar lov er svakere enn normalt ved vurderingen av hvem som leder en virksomhet i arbeidsgivers sted. Bakgrunnen for påstanden er at rettspraksis’ tolkning av ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” viser til forarbeidenes uttalelse om samme begrep i § 4.¹¹³ Det er ingen indikasjoner om at begrepet skulle forstås annerledes etter § 85 enn i § 4, kanskje heller tvert om fordi begge bestemmelsene

¹⁰⁸ Rt. 1984 s. 773

¹⁰⁹ Rt. 1985 s. 185

¹¹⁰ Jf. avhandlingens kapittel 2

¹¹¹ Jf. avhandlingens punkt 5.4 andre avsnitt

¹¹² Rt. 1985 s. 185 (s. 191-192)

¹¹³ Jf. arbeidsmiljøloven § 1-8

dreide seg om hvem som var ansvarlig for å oppfylle plikter. Selv om det er lite sannsynlig, kan det likevel hende lovgiver ikke vurderte hensynene bak § 85 ved omtalen av § 4 i forarbeidene. Dette taler for at domstolene bør kunne legge stor vekt på disse hensynene ved tolkingen av begrepet i § 85. På den andre siden vil en arbeidsleder som ikke faller inn under § 19-1, trolig kunne idømmes straff etter § 19-2. Som arbeidsleder vil man følgelig kunne stilles ansvarlig for den aktuelle unnlatelsen eller handlingen uansett. Dette taler for at man ikke nødvendigvis bør vektlegge de preventive hensynene tyngre enn lovgivers intensjon med bestemmelsen. Videre inngår begrepet i gjerningsbeskrivelsen, og kan danne grunnlag for strafferettslig ansvar. Straff etter arbeidsmiljøloven § 19-1 omfattes også av lovkravet i Grunnloven § 96, EMK artikkel 7 og SP artikkel 15.¹¹⁴ Man skal derfor, etter min mening, være forsiktig med å gi bestemmelsen større rekkevidde enn den var tiltenkt av lovgiver.

Rettspraksis gir altså uttrykk for at også andre enn den øverste bedriftsledelsen kan idømmes straff etter § 19-1 i spesielle tilfeller. Det bør imidlertid påpekes at det er tale om noe eldre avgjørelser, og at den dissenterende dommeren mente det riktige var å følge lovgivers utgangspunkt. De reelle hensynene avgjørelsene bygger på er sterke, men der § 19-1 ikke kommer til anvendelse kan andre bestemmelser i loven ha tilnærmet samme preventive effekt. Avgjørelsene ble avsagt før menneskerettsloven trådte i kraft, og det kan hende resultatet ville ha blitt et annet i dag. Dette spørsmålet blir imidlertid for omfattende å vurdere i denne avhandlingen.

En vurdering av det foreliggende rettskildegrunnlaget tyder på at rettstilstanden for hvem som omfattes av begrepet ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” i § 19-1, er noe usikker. Lovgiver kunne derfor vurdert å klargjøre begrepets innhold nærmere for å unngå tvil om hvilke subjekter som omfattes av ansvaret. Lovgiver har imidlertid unnlatt å vurdere problemstillingen i høringsnotatet, noe som kan tale for at de støtter den foreliggende rettspraksis og ikke ønsker å ta avstand fra denne.¹¹⁵ Dersom lovgiver ønsket en annen rettstilstand, hadde det vært naturlig at de ga tydelig uttrykk for det gjennom de foreslåtte endringene. Av denne grunn mener jeg det er naturlig å legge Høyesteretts utgangspunkt i Trallebane-kjennelsen¹¹⁶ til grunn som gjeldende rett, slik at også andre arbeidsledere enn den øverste bedriftsledelsen i spesielle tilfeller kan ilegges straff etter § 19-1.

¹¹⁴ Jf. også lov 21. Mai 1999 nr. 30 (menneskerettsloven) § 2

¹¹⁵ Høringsnotatet (2014)

¹¹⁶ Rt. 1985 s. 185

6 Skyldkravet

6.1 Innledende bemerkninger

For å kunne idømme en gjerningsperson straff etter arbeidsmiljøloven, må vedkommende ha utvist skyld.¹¹⁷ Det fremgår av ordlyden til § 19-1 (1) at både uaktsomme og forsettlige overtredelser er straffbare.

I punkt 6.2 drøftes arbeidsmiljølovens krav til forsett, mens uaktsomhet drøftes i punkt 6.3. Formålet med drøftelsene i kapittel 6 vil være å kartlegge innholdet i de to skyldformene.

6.2 Forsett

Forsett er et av de aktuelle skyldkravene som oppstilles i arbeidsmiljøloven § 19-1. Det sentrale for at gjerningspersonen anses for å ha opptrådt forsettlig, er at vedkommende visste hva han gjorde.

6.2.1 Generelt om forsett

Straffeloven har ingen legaldefinisjon av begrepet forsett. Det har likevel vært vanlig å dele forsett inn i fire undergrupper. Disse er visshetsforsett, sannsynlighetsforsett, hensiktsforsett og *dolus eventualis*.

Ved visshetsforsett vet gjerningspersonen med sikkerhet at gjerningsbeskrivelsen i sin helhet er, eller vil bli, oppfylt. Sannsynlighetsforsett foreligger når gjerningspersonen anser den straffbare følgen som overveiende sannsynlig, altså mer enn 50 % sannsynlig.¹¹⁸ Dersom gjerningspersonen derimot har til hensikt å handle i strid med et aktuelt straffebud, foreligger det hensiktsforsett. Da anses *hensikten* om å begå den straffbare handlingen i seg selv som så straffverdig at den begrunner strafferettslige reaksjoner, og det kreves derfor ikke at gjerningspersonen fant det overveiende sannsynlig at den straffbare følgen ville inntreffe. En annen form for forsett som ikke krever slik sannsynlighetsovervekt, er *dolus eventualis*. Høyesterett har uttalt at det sentrale ved *dolus eventualis* er at gjerningspersonen faktisk har tatt standpunktet om å foreta handlingen, selv om det medfører at gjerningsinnholdet i det aktuelle

¹¹⁷ Jf. avhandlingens kapittel 2, om skyld

¹¹⁸ Jf. også Rt. 1991 s. 600 (s. 602)

straffebudet oppfylles.¹¹⁹ Har gjerningspersonen derimot ikke bestemt seg for dette, foreligger heller ikke forsett i form av *dolus eventualis*, men bevisst uaktsomhet.¹²⁰

Straffeloven 2005 § 22 gir en legaldefinisjon av begrepet forsett. Denne dekker i utgangspunktet de formene for forsett som er nevnt over. Også *dolus eventualis* er inntatt i legaldefinisjonen, og det fremgår av forarbeidene at det ikke er ment å endre rettstilstanden når det gjelder rekkevidden av denne formen for forsett.¹²¹

6.2.2 Forsettlige overtredelser av arbeidsmiljøloven § 19-1

Arbeidsmiljøloven § 19-1 bestemmer i første ledd at forsettlig overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven, er straffbar. Dersom gjerningspersonen handler med en forsettform nevnt i avhandlingens punkt 6.2.1, vil forsettkravet i § 19-1 (1) oppfylles.

Det finnes flere eksempler i rettspraksis der den domfelte har blitt funnet skyldig i forsettlige overtredelser av arbeidsmiljøloven. Disse avgjørelsene kan illustrere hvilken handling eller unnlatelse man skal vurdere om er begått med forsett. Et eksempel som kan trekkes frem er dommen i TOSLO-2011-106972. A var montasjeleder i Kranor A/S, og var ansvarlig leder for oppsettingen av en kran som skulle leies ut. Kranen, som var godkjent til å løfte seks tonn, ble benyttet til å senke en teleskopramme på rundt åtte tonn etter As godkjennelse. Dette resulterte i at teleskoprammen skled, og at arbeidstakeren C ble skadet. På grunn av måten A lot arbeidet gjennomføres, mente tingretten han forsettlig hadde unnlat å besørge at fysiske arbeidsmiljøfaktorer var fullt forsvarlig.¹²² Det var altså hvordan A lot oppføringen av kranen skje som var en forsettlig overtredelse av arbeidsmiljølovgivningen. Det faktum at C ble skadet som følge av dette, hadde ikke noe med overtredelsen av lovgivningen å gjøre.

Et annet eksempel på forsettlig overtredelse av arbeidsmiljølovgivningen, er Rt. 2001 s. 110 (portalkran). Bakgrunnen for saken var en kranulykke der en person omkom, og en annen ble alvorlig skadet. Hovedårsaken til ulykken var at bremsene på kranens bomutlegg sviktet. Den daglige lederen, A, ble idømt straff grunnet flere overtredelser av arbeidsmiljølovgivningen. Et av forholdene gikk ut på overtredelse av diverse sikkerhetsbestemmelser ved å ha koblet ut overlastbryteren og momentbryteren på kranen. A hadde bevisst koblet ut dette utstyret slik at kranen kunne foreta tyngre løft enn den var godkjent for, og hadde således forsettlig overtrådt

¹¹⁹ Rt. 1991 s. 600 (s. 602)

¹²⁰ Eskeland (2013) s. 292-296

¹²¹ Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) s. 397 og Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 226-229

¹²² TOSLO-2011-106972, under rettens vurdering av skyldspørsmålet for A, avsnitt 2-3

de aktuelle sikkerhetsbestemmelsene. Også i denne avgjørelsen var vurderingen av den utviste skylden knyttet opp mot bruddet på arbeidsmiljølovgivningen, og ikke mot overtredelsens følger.

Også i Rt. 2012 s. 65 (Vest-Tank) ble den daglige lederen, B, funnet skyldig i blant annet forsettlig overtredelse av arbeidsmiljølovgivningen. Saken gjaldt mangelfull håndtering av spesialavfall som hadde resultert i en eksplosjon og påfølgende forurensning av et vidt område. B hadde handlet med forsett da han la om virksomheten til bensinrensing fordi han kjente til at det var benyttet tanker og annet utstyr som gjorde at bensinrensing representerte en fare for liv og helse hos arbeidstakerne. Han handlet også forsettlig ved unnlatelsen av å kartlegge farene før det ble montert kullfilter i en av tankene. Heller ikke da det ble tilsatt saltsyre i tanken sørget B for å få gjennomført de påkrevde risikovurderingene. Videre manglet det utarbeidede handlings- og tiltaksplaner for å tilfredsstille kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Også dette ble ansett som en forsettlig overtredelse av § 19-1. Det var arbeidsmiljølovgivningen B forsettlig hadde overtrådt. Avgjørelsen viser derfor tydelig at spørsmålet må være om gjerningspersonen forsettlig har overtrådt bestemmelser gitt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven.

Dersom man stiller spørsmålet om arbeidsgiveren ville hatt bruddet på arbeidsmiljøloven ugjort dersom han visste at noen kom til å bli skadet, kan man umiddelbart tenke at *dolus eventualis* er den mest aktuelle typen forsett ved slike overtredelser. Men om man tenker på denne måten, knytter man spørsmålet om forsett opp mot følgen av lovbruddet. Det er da viktig å huske på at spørsmålet om gjerningspersonen har opptrådt forsettlig knytter seg til overtredelsen av arbeidsmiljøloven, og ikke til de følger overtredelsen har medført.

Dette innebærer ikke at *dolus eventualis* er utelukket ved overtredelser av § 19-1. Tvert imot kan det være en svært aktuell form for forsett. Som eksempel kan nevnes en arbeidsgiver som gjennomfører risikofylt arbeid: Han anser det som mulig at det foreligger regler for gjennomføringen av den aktuelle typen arbeid, men velger likevel å gjennomføre arbeidet selv om det vil medføre at eventuelle regler blir brutt.¹²³ Poenget i avsnittet over er at man må være oppmerksom på hvilken handling man vurderer forsettet opp mot.

Skylden, forsettet, må altså vurderes opp mot den lovstridige handlingen.¹²⁴ Etter § 19-1 er det tilstrekkelig å ha brutt en bestemmelse gitt i eller i medhold av loven, og det er dermed bruddet på en slik bestemmelse som må ha skjedd forsettlig for at man skal tale om en forsettlig overtredelse av arbeidsmiljøloven § 19-1. Spørsmålet om gjerningspersonen har handlet med

¹²³ Hansen (2010) s. 82

¹²⁴ Jf. avhandlingens kapittel 4

forsett skal altså ikke knyttes til en eventuell skadefølge bruddet på arbeidsmiljølovgivningen har medført.

6.3 Uaktsomhet

Uaktsomhet er det alternative skyldkravet som fremgår av arbeidsmiljøloven § 19-1. Uaktsomhet kan enkelt beskrives som at gjerningspersonen har opptrådt uforsvarlig og burde ha handlet annerledes. Punkt 6.3 vil se nærmere på hva uaktsomhet innebærer, og på hva som kreves for å handle aktsomt i henhold til arbeidsmiljøloven.

6.3.1 Generelt om uaktsomhet

En person som har opptrådt uaktsomt har ikke handlet som en kyndig og omtenssom person burde ha gjort. Når en person etter sine forutsetninger burde ha handlet annerledes, er det grunnlag for å bebreide vedkommende for sin handling.¹²⁵ Denne rettsstilstanden videreføres også i straffeloven 2005 § 23.¹²⁶

Man skiller mellom den bevisste og den ubevisste uaktsomhet. Bevisst uaktsomhet foreligger der gjerningspersonen har tenkt over at følgen kan inntreffe, men handler i håp om at den ikke gjør det. Vurderingstemaet ved bevisst uaktsomhet er om det var forsvarlig av gjerningspersonen å ta den risikoen han kjente til i den aktuelle situasjonen. Hva som anses som tillatelig risiko er objektivt, og er følgelig lik for alle. Har gjerningspersonen derimot ikke tenkt over at følgen kan inntreffe, foreligger det ubevisst uaktsomhet. Da blir spørsmålet om gjerningspersonen burde ha tenkt over at følgen kunne inntreffe, noe som må besvares i lys av den situasjon gjerningspersonen befant seg i. Ved vurderingen av situasjonen vurderes den objektive risikoen for at følgen skulle inntreffe. Om den objektive risikoen oversteg den tillatelige risikoen, må man vurdere om gjerningspersonen burde ha forstått dette. Hvorvidt gjerningspersonen burde ha forstått dette må imidlertid avgjøres på subjektivt grunnlag, der gjerningspersonens individuelle forhold som han ikke kan noe for, for eksempel intelligens, er av betydning.¹²⁷

Videre kan man dele uaktsomheten, både den bevisste og den ubevisste, inn i forskjellige grader. Disse gradene er liten uaktsomhet, vanlig uaktsomhet og grov uaktsomhet. Et spørsmål for seg er altså om det foreligger uaktsomhet, et neste er hvor alvorlig denne uaktsomheten er.

¹²⁵ Eskeland (2013) s. 302. Jf. også straffeloven 2005 § 23 og Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 426-427

¹²⁶ Jf. Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 426-427

¹²⁷ Eskeland (2013) s. 302-306

Et straffebud som oppstiller uaktsomhet som det alminnelige skyldkrav må tolkes konkret for å vite hva kravet til uaktsomhet faktisk innebærer. Av betydning vil være lovens ordlyd – nevner bestemmelsen kun ”uaktsomhet”, eller er straffebudets skyldkrav ”grov uaktsomhet”? Et annet moment er hvilket område av strafferetten man befinner seg innenfor. Det vil for eksempel være viktigere å beskytte menneskeliv enn gjenstander. Som hovedregel vil derfor aktsomhetsnormen være strengere i situasjoner der en person kan bli skadet eller miste livet, enn der det kun er fare for materielle skader. Man kan altså si at prevensjonshensynet har betydning for hvor streng aktsomhetsnorm som bør oppstilles i forskjellige situasjoner. Det vil også være av betydning hvor straffverdig man finner den aktuelle lovovertrедelsen, samt hva slags straffebud som er overtrådt.¹²⁸

Når det i loven kun kreves ”uaktsomhet”, er det som hovedregel tale om vanlig uaktsomhet. Grov uaktsomhet foreligger når det har skjedd ”en kvalifisert klanderverdig opptreden som foranlediger sterke bebreidelser for mangel på aktsomhet”.¹²⁹ Det skal således en del til før man anses for å ha opptrådt grovt uaktsomt. Liten uaktsomhet er derimot et strengt aktsomhetskrav, og det skal dermed lite til før aktsomhetsnormen er krenket. Eksempelvis kan straffeloven § 196 trekkes frem. Etter denne bestemmelsen er det straffbart å ha seksuell omgang med barn under 16 år, unntatt når ”ingen uaktsomhet” foreligger ved villfarelse om barnets alder.¹³⁰

6.3.2 Nærmere om aktsomhetskravet i arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd

Preventive hensyn tilser at også uaktsomme overtredelser av arbeidsmiljølovgivningen bør være straffbare. Dersom uaktsomhet ikke hadde vært et alternativt skyldkrav etter § 19-1, ville trolig mange arbeidsgivere unnlatt å sette seg inn i kravene som stilles til arbeidsmiljøet. En slik unnlattelse kunne medført alvorlige arbeidsulykker. Arbeidsmiljøloven § 19-1 bestemmer derfor i første ledd at også ”uaktsom” overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven, er straffbar. Nedenfor vil det først bli gjort rede for innholdet i aktsomhetsnormen, og deretter for hvilken handling aktsomheten skal vurderes opp mot.

6.3.2.1 Innholdet i aktsomhetsnormen

Etter en naturlig språklig forståelse av ordlyden kreves det kun vanlig uaktsomhet for å handle i strid med straffebudet i arbeidsmiljøloven § 19-1 (1). Bakgrunnen for denne tolkningen er at

¹²⁸ Eskeland (2013) s. 302, 309-311

¹²⁹ Rt. 1970 s. 1235 (s. 1235)

¹³⁰ Eskeland (2013) s. 313

kun ordet ”uaktsom” er brukt, noe som indikerer at det er tale om vanlig uaktsomhet.¹³¹ Forarbeidene gir heller ingen antydninger om at uaktsomhetskravet i første ledd er ment å ha en annen betydning.¹³²

Overtredelse av § 19-1 kan blant annet skje ved brudd på forskrifter gitt i medhold av loven. Slike forskrifter har ofte som formål å virke preventivt mot skader. Prevensjonshensynet tilsier derfor at det bør legges en streng aktsomhetsnorm til grunn. Man må imidlertid også vurdere straffverdigheten av den aktuelle overtredelsen. Overtredelse av en forskrift som skal sikre arbeidstakernes helse og sikkerhet, bør anses mer straffverdig enn overtredelse av en forskrift som for eksempel kun har økonomiske hensyn for øyet. Dette tilsier også at det bør stilles strengere krav til aktsomheten for oppfyllelse av regler som skal sikre arbeidstakernes liv og helse, enn til regler som har andre formål enn dette.

Aktsomhetsnormen ved overtredelse av arbeidsmiljølovgivningen har vært vurdert av domstolene ved en rekke anledninger. Rettspraksis kan derfor gi et godt grunnlag for hvilken aktsomhetsnorm som følger av arbeidsmiljøloven § 19-1 (1).

I Rt. 1988 s. 654 (stolben) kom Høyesterett med uttalelser om aktsomhetskravet etter § 85. Grunnlaget for saken var at den administrerende direktør, A, og produksjonssjef, B, hadde unnlatt å sørge for at utstyret hadde de påbudte verneinnretninger. Arbeidstilsynet hadde gitt bedriften pålegg om forholdet i forbindelse med en ulykke noen år tidligere. Likevel ble utstyret, herunder en fresemaskin, brukt. Dette medførte at en arbeidstaker ble skadet. Høyesterett påpekte at det var tilstrekkelig med vanlig uaktsomhet etter arbeidsmiljøloven § 85 (1), og tok derfor ikke stilling til om det forelå grov uaktsomhet slik herredsretten hadde kommet til. De uttalte videre at det må stilles strenge krav til aktsomheten hos arbeidsgiveren eller den som i hans sted leder virksomheten.¹³³

Avslutningsvis fremhevet Høyesterett at det ikke var grunnlag for å fravike den konkrete aktsomhetsbedømmelsen som herredsretten hadde foretatt.¹³⁴ Uaktsomhetsspørsmålet for herredsretten dreide seg om de domfelte hadde utvist uaktsomhet ved sin planlegging og gjennomføring av produksjonsprosessen. I vurderingen ble flere forhold trukket inn. Det var blant annet forutsigelig for de domfelte at vernedekselet måtte fjernes ved den nevnte produksjonsform. De kjente også til ulykken som fant sted i 1981, samt pålegget som ble gitt i den forbin-

¹³¹ Eskeland (2013) s. 309

¹³² Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 121

¹³³ Rt. 1988 s. 654 (s. 656)

¹³⁴ l.c.

delse.¹³⁵ Herredsretten trakk altså inn flere momenter i sin aktsomhetsvurdering av de domfelte. Videre ser det ut til at hvert enkelt forhold ikke ble bedømt selvstendig, men at momentene ble sett under ett, slik at de domfelte etter en helhetsvurdering hadde opptrådt uaktsomt. Dette kan tyde på at herredsretten la til grunn en konkret helhetsvurdering av situasjonen. Førstvoterende i Høyesterett savnet imidlertid en nærmere drøftelse av om det var grunn til å gjøre forskjell på den administrerende direktøren og produksjonssjefen.¹³⁶ At førstvoterende savnet en slik drøftelse viser at også individuelle forhold skal være av betydning, noe som er i tråd med det generelle som ble sagt om aktsomhetsvurderingen. En drøftelse av om det skal gjøres forskjell på den administrerende direktøren og produksjonssjefen, kan også begrunnes i at individene skal bedømmes etter hvilken situasjon de var i – det kan godt være at det stilles forskjellige krav til aktsom opptreden fra henholdsvis en produksjonssjef og en administrerende direktør.

Mindretallet på to dommere mente derimot at herredsrettens fellende dom skulle oppheves. De mente at domsgrunnene reiste betydelig tvil om retten hadde anvendt loven korrekt da den konkluderte med at de domfelte hadde overtrådt sine plikter etter arbeidsmiljøloven. I den forbindelse ble det påpekt at det hverken var foretatt en selvstendig drøftelse av de domfeltes individuelle forutsetninger for å kunne vurdere om bruken av maskinen uten vernedeksel var forutsigelig, eller om de hadde mulighet til å foreta en slik vurdering da produksjonen ble besluttet. Det ble nevnt at A var økonomiutdannet, noe som kan tyde på hans individuelle forutsetninger for å forutse hvordan produksjonen av stolen faktisk måtte skje, var dårligere enn om han for eksempel var utdannet snekker. Det virker som om mindretallet også skilte mellom A og B, da det var B og hans medarbeidere som besluttet å produsere stolen.¹³⁷ Dette kan indikere at de mente A hadde et mindre ansvar enn B for at produksjonen av stolen ble gjort på den måten den ble.

Når det gjelder de individuelle forholdene mindretallet trekker frem som kan skille mellom A og B, er det grunn til å igjen nevne førstvoterendes uttalelse om at det måtte stilles strenge krav til aktsomheten hos arbeidsgiveren eller den som i hans sted leder virksomheten. Førstvoterende trakk i denne sammenheng frem kravene i arbeidsmiljøloven § 14 (2) a), som påla arbeidsgiveren å foreta undersøkelser og vurderinger av sikkerheten.¹³⁸ Førstvoterende tolket bestemmelsen dithen at det stiltes krav om at arbeidsgiveren av eget tiltak skulle iverksette de undersøkelser og vurderinger loven krevde. Dette kan tyde på at flertallet mente at også A, gjennom rollen som daglig leder, hadde et selvstendig ansvar for å foreta undersøkelser og

¹³⁵ Rt. 1988 s. 654 (s. 655-656)

¹³⁶ *ibid.* (s. 656)

¹³⁷ *ibid.* (s. 656-658)

¹³⁸ *ibid.* (s. 656)

sikkerhetsvurderinger ved blant annet endring av produksjonsmetoder. Når A uansett hadde et slikt selvstendig ansvar til å foreta undersøkelser, kan det være grunnen til at flertallet ikke tilsidesatte herredsrettens konkrete helhetsvurdering selv om den ikke drøftet de individuelle forholdene til A og B nærmere.

Ut fra kjennelsen kan man altså trekke ut tre momenter; det er tilstrekkelig å ha utvist vanlig uaktsomhet ved overtredelsen av arbeidsmiljøloven § 19-1; det må legges en streng aktsomhetsnorm til grunn; og vurderingen av om det er skjedd en uaktsom opptreden må foretas konkret der også individuelle forhold er av betydning.

Saksforholdet i Musikkorps-kjennelsen¹³⁹ er omtalt tidligere i avhandlingen.¹⁴⁰ Avgjørelsen er imidlertid også interessant for spørsmålet om hvor strengt aktsomhetskravet etter § 19-1 er. Spørsmålet var om det var korrekt at daglig leder, A, ble dømt for overtredelse av arbeidsmiljøloven § 85 første og annet ledd. Herredsretten påpekte at A hadde full instruksjonsmyndighet overfor B, og at han videre hadde kontrollansvaret for hva selskapets ansatte gjorde. Virksomhetens omfang var lite nok til at daglig leder også hadde oversikt over byggeprosjektet, og derfor var klar over at musikkorpset var engasjert. Denne vurderingen av aktsomhetskravet var Høyesterett enig i. Herredsretten så konkret på A sitt forhold da de påpekte at A hadde oversikt over byggeprosjektet og visste at musikkorpset var engasjert. Disse forholdene medførte at A handlet uaktsomt da han ikke sørget for at det ble sendt skriftlig varsel til Arbeidstilsynet før rivningsarbeidene ble igangsatt. A skulle altså opptrådt på en annen måte, og dette burde han forstått ut i fra den situasjonen han var i. Videre tilføyde Høyesterett at det faktum at et musikkorps var engasjert til å utføre asbestfarlig rivningsarbeid, skjerper kravet til daglig leders kontroll i en slik bedrift.¹⁴¹ Slik fremgår det også av denne avgjørelsen at vurderingen av om noen har opptrådt uaktsomt etter § 19-1, må avgjøres konkret. Aktsomhetskravet fremstår i kjennelsen altså som relativt. Situasjonens farlighet, mulighet for kontroll med mer, vil være av betydning for hvor aktsomt en kan forvente at en arbeidsgiver, eller den som i hans sted leder virksomheten, skal opptre.

I Rt. 1988 s. 692 (konsoll) døde en arbeider som følge av en arbeidsulykke under montering av fasadeelementer på et forretningsbygg. Et av spørsmålene i saken var om herredsretten hadde lagt til grunn en for streng aktsomhetsnorm. Det ble hevdet at det var umulig for domfelte å kontrollere hvordan arbeidet ble utført på grunn av arbeidssituasjonen, noe Høyesterett ikke ga medhold i. Byretten hadde tatt utgangspunkt i at domfelte var klar over nødvendigheten av tilleggsarmering, samt at han etterlyste tegninger i et byggemøte. Likevel stoppet han

¹³⁹ Rt. 1990 s. 419

¹⁴⁰ Jf. avhandlingens punkt 5.3

¹⁴¹ Rt. 1990 s. 419 (s. 422-423)

ikke arbeidet frem til tegningene forelå, men oppfordret byggelederen til å vise arbeidsformannen hvordan det skulle gjøres. Det var dette valget byretten la avgjørende vekt på da de fant at tiltalte hadde opptrådt uaktsomt. Det var videre et moment at heller ikke etterkontroll ble foretatt.¹⁴²

Høyesterett kom til at det var klart at byretten ikke hadde anvendt en for streng aktsomhetsnorm. Byrettens avgjørende moment var den domfeltes handlingsalternativ, og hvordan han valgte å handle. Høyesterett så dette handlingsvalget i lys av de åpenbare feilene som tidligere var gjort, samt hvilke faremomenter mangelfullt utført arbeid vedrørende konsollene faktisk medførte.¹⁴³ Avgjørelsen viser at hvilket aktsomhetsnivå som kan forventes er situasjonsbetinget, og at det kan stilles et strengt krav til aktsomhet når det er tale om å overholde regler som skal sikre arbeidernes sikkerhet.

Også en mindre uaktsomhet kan falle inn under arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd, noe som var tilfellet i Rt. 1982 s. 878 (skiftarbeid). Bygglederen, B, ble idømt straff etter arbeidsmiljøloven § 85 for å ha ansatt C til helkontinuerlig skiftarbeid, herunder på natten, selv om han var mindreårig. Det var etter arbeidsmiljøloven 1977 § 37 (1) forbud mot nattarbeid for arbeidstakere under 18 år. B var ikke klar over at C var under 18 år, og spørsmålet i saken var derfor om han uaktsomt hadde satt en person under 18 år til helkontinuerlig skiftarbeid.

Byretten hadde, etter en konkret vurdering, kommet til at B ikke hadde opptrådt med tilstrekkelig aktsomhet. Førstvoterende i Høyesterett sluttet seg til denne vurderingen. I tillegg ble det påpekt at det aktuelle arbeidet var en attraktiv sommerjobb for ungdom, og at det derfor var behov for nøye påpasselighet for å sikre at det helkontinuerlige skiftarbeidet ikke ble utført av arbeidstakere under 18 år. Den rutinen B etablerte ved ansettelser, der søkerne ble spurt om sin alder uten videre kontroll, var ikke tilstrekkelig betryggende.¹⁴⁴ Uttalelsen viser at aktsomhetsvurderingen er situasjonsbetinget, og at gjerningspersonen må vurderes ut i fra den situasjonen han var i. Videre gir den uttrykk for at preventive hensyn, her å forhindre nattarbeid utført av mindreårige, kan tilsi at det bør legges en streng aktsomhetsnorm til grunn.

Det ble i vurderingen av Bs aktsomhet også trukket inn at en nærmere kontroll av søkeres og ansattes alder kunne blitt gjort uten stort bryderi eller bruk av mye tid.¹⁴⁵ Her har Høyesterett poengtert Bs handlingsalternativ. Når det forelå et handlingsalternativ som ikke ville påført B

¹⁴² Rt. 1988 s. 692 (s. 694)

¹⁴³ *ibid.* (s. 694)

¹⁴⁴ Rt. 1982 s. 878 (s. 879-880)

¹⁴⁵ *ibid.* (s. 880)

ulemper i form av tid og arbeid, og B ikke valgte dette alternativet, må det tale for at B opptrådte uaktsomt ved å velge den løsningen han gjorde. Fire av fem dommere var enig i førstvoterendes vurdering av Bs anke. Den dissenterende dommeren mente derimot at hans anke burde blitt tatt til følge. Dette vil diskuteres senere i oppgaven, og dissensen vurderes derfor ikke nærmere her.¹⁴⁶

I helhetsvurderingen av om en arbeidsgiver har opptrådt tilstrekkelig aktsomt, kan også tidligere pålegg gitt til den domfeltes bedrift være av betydning. Dette gjelder selv om det aktuelle pålegget er gitt vedrørende et annet byggearbeid, og til en annen byggeplass. Grunnlaget for dette er å finne i Rt. 1989 s. 1170 (kranførerbevis), der Høyesterett kommenterte at de ikke hadde noe å innvende mot herredsrettens bruk av et slikt pålegg som et moment i sin vurdering av de objektive og subjektive krav til den domfeltes aktsomhet.¹⁴⁷ Når Høyesterett sier at det kan trekkes inn som et ”moment” ved aktsomhetsvurderingen, taler det også for at aktsomhetsvurderingen etter 1. ledd er en helhetsvurdering der en rekke momenter kan ha betydning, men tillegges ulik vekt.

Rt. 2002 s. 1368 (glykol) omhandlet spørsmålet om A hadde opptrådt uaktsomt ved overtredelse av forurensningsloven. Høyesterett uttalte at utgangspunktet ved aktsomhetsvurderingen etter forurensningsloven § 78 ”er – som ellers – om den ansvarlige har opptrådt slik en kyndig og omtenkssom person ville gjort i en tilsvarende situasjon”.¹⁴⁸ De påpekte videre at hvilke krav som skal stilles til aktsomhetsnormen er situasjonsbetinget, men at de interesser bestemmelsen skal beskytte kan tilsi en streng norm.¹⁴⁹ Avgjørelsen gjelder ikke straff etter arbeidsmiljølovgivningen, men straff etter overtredelse av annen miljølovgivning. Miljølovgivning generelt, både den som skal sikre det ytre og det indre miljø, er gitt for å verne viktige interesser – herunder menneskers liv og helse. De generelle uttalelsene, om at interessene forurensningsloven § 78 er ment å beskytte kan tilsi en streng aktsomhetsnorm, kan derfor tale for at også aktsomhetskravet i arbeidsmiljøloven burde være strengt fordi arbeidsmiljøloven har beslektede preventive hensyn. At også aktsomhetskravet etter arbeidsmiljøloven § 19-1 (1) bør være strengt, ser etter de tidligere nevnte avgjørelsene ut til å være tilfellet.

Aktsomhetsnormen etter arbeidsmiljøloven § 19-1 (1) skal imidlertid heller ikke være for streng. Rettspraksis viser også eksempler på at tiltalte har handlet tilstrekkelig aktsomt, og at tidligere instanser har lagt en for streng aktsomhetsnorm til grunn. Eksempelvis kan Rt. 1983 s. 196 (armeringsjern) trekkes frem, der Høyesterett kom til at byrettens dom måtte oppheves.

¹⁴⁶ Jf. avhandlingens punkt 7.4

¹⁴⁷ Rt. 1989 s. 1170 (s. 1172)

¹⁴⁸ Rt. 2002 s. 1368 (s. 1371)

¹⁴⁹ I.c.

Saken gjaldt en arbeidstaker som skadet seg ved fall mot et oppstikkende armeringsjern. Byretten idømte anleggslederen, A, straff etter § 85. A anket dommen, da han mente byretten hadde lagt en for streng aktsomhetsnorm til grunn. Høyesteretts flertall, tre dommere, tok As anke til følge. Flertallet mente at byretten bygde sin domfellelse på at A i alle høve hadde en plikt til å forvisse seg om at armeringsjernene på Bs arbeidssted var sikret, uten at de hadde redegjort nærmere for tiltak A hadde gjort, eller hadde hatt mulighet til å gjøre. Høyesterett var enig med domfelte i at byretten burde vurdert om det var praktisk mulig at A personlig førte kontroll med sikringstiltakene på hvert enkelt arbeidssted ved anleggene.¹⁵⁰ Når flertallet poengterte at byretten burde foretatt disse vurderingene, mente de trolig at byretten ikke vurderte A sin aktsomhet opp mot den situasjonen han befant seg i. Dette viser at å legge til grunn en helt objektiv aktsomhetsnorm, der tiltaltes personlige forutsetninger ikke vurderes i lys av situasjonen, vil være for strengt.

Byretten hadde funnet det bevist at det ikke var gitt noe påbud fra domfelte om at armeringsjernene skulle sikres på ulykkesstedet. Til dette påpekte flertallet i Armeringsjernkjennelsen¹⁵¹ at unnlatelse av å gi et eksplisitt påbud for det aktuelle ulykkesstedet, var et for snevert grunnlag for å beslutte uaktsomhet. Dersom han gjennom pålegg og kontrollrutiner hadde gjort det som med rimelighet kunne ventes av ham for å skape sikkerhet for at oppstikkende armeringsjern skulle være sikret der det krevdes, var det ikke gitt at et eksplisitt påbud for det aktuelle ulykkesstedet var nødvendig for å overholde aktsomhetsplikten.¹⁵² Avsnittet gir uttrykk for at vedkommende altså må ha handlet på en annen måte enn det man med rimelighet kunne vente i den aktuelle situasjonen, dersom han skal anses uaktsom etter § 19-1 (1).

Mindretallet mente derimot at As anke ikke skulle tas til følge. De var enige i flertallets måte å forstå arbeidsmiljøloven på, og at det kunne se ut til at byretten hadde lagt en for streng aktsomhetsnorm til grunn ved å uttale at A i alle høve hadde en plikt til å forvisse seg om at armeringsjernene var sikret. Mindretallet mente imidlertid at byretten ikke hadde lagt en for streng aktsomhetsnorm til grunn etter å ha lest domspremissene i sammenheng.¹⁵³ Flertallet og mindretallet tolket altså byrettens domsgrunner forskjellig, men lovforståelsen som sådan ser det ut til at det var enighet om.

I TOSLO-2011-106972, omtalt over,¹⁵⁴ var det også spørsmål om den daglige lederen, B, skulle idømmes straff etter arbeidsmiljøloven § 19-1. Tingretten påpekte at B hadde ansvar

¹⁵⁰ Rt. 1983 s. 196 (s. 198)

¹⁵¹ Rt. 1983 s. 196

¹⁵² *ibid.* s. 198

¹⁵³ *ibid.* s. 199

¹⁵⁴ Jf. avhandlingens punkt 6.2.2

for å forvisse seg om at rutinene ble fulgt. Retten vurderte situasjonen og As handlemåte, og fant etter dette ikke grunnlag for å laste B for As brudd på rutinene og reglene. Det var tale om en uvanlig situasjon, der A valgte en løsning som stred mot loven og rutinene. Tingretten mente det var vanskelig å se hva B kunne gjort annerledes for at det i den aktuelle situasjonen ble valgt en annen løsning av A. Ettersom A var en veldig erfaren montasjeleder, måtte B kunne forutsette at A kjente alle de aktuelle og relevante reglene og rutinene for arbeidet, og at A fulgte disse.¹⁵⁵ Retten vurderte her den konkrete situasjonen, og hvilken aktsomhet det kunne forventes at B handlet med i denne.

Rettspraksis' vurdering av innholdet i aktsomhetsnormen etter arbeidsmiljøloven § 19-1 (1) kan etter dette oppsummeres som følgende: Det er tale om en konkret helhetsvurdering, der så vel situasjonen som vedkommende sine individuelle forutsetninger må vurderes. I denne helhetsvurderingen er en rekke momenter relevante, men noen skal tillegges mer vekt enn andre. Av betydning vil blant annet være om det tidligere er gjort feil på arbeidsplassen, og farlighetsgraden av det arbeid som utføres. Det er tilstrekkelig med vanlig uaktsomhet for at uaktsomhetskravet i § 19-1 (1) skal være overtrådt, og det bør stilles strenge krav til aktsomhetsnormen. Det må imidlertid også være grunnlag for å laste gjerningspersonen for å ha opptrådt på den måten han gjorde. Dersom vedkommende har handlet som man med rimelighet kunne vente, viser rettspraksis at handlingen heller ikke vil anses som uaktsom.

6.3.2.2 *Hvilken handling skal aktsomhetsvurderingen knyttes opp mot?*

Et annet spørsmål som oppstår ved vurderingen av uaktsomheten, er hva denne skal knyttes opp mot – altså hvilken handling man vurderer som uaktsom.

Ordlyden taler om uaktsom ”overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold” av arbeidsmiljøloven. Denne gir uttrykk for at det er overtredelsen av bestemmelsen eller pålegget som må være uaktsom.

Det kan her vises til det som ble sagt om samme spørsmål under forsett, der det ble påpekt at det sentrale er om gjerningspersonens *overtredelse* av arbeidsmiljøloven er gjort forsettlig.¹⁵⁶ Forsett og uaktsomhet er to alternative skyldkrav, men de må vurderes opp mot samme handling (eller unnlatelse), fordi man nettopp skal vurdere om handlingen er utført med skyld.

¹⁵⁵ TOSLO-2011-106972, under rettens vurdering av skyldspørsmålet for B avsnitt 3-11

¹⁵⁶ Jf. avhandlingens punkt 6.2.2

At det er samme handling man knytter uaktsomhetskravet opp mot, viser blant annet Rt. 1985 s. 619 (drivkjede). Saken oppstod som følge av at en person ble skadet da hun arbeidet ved et kjededrevet transportbånd. Spørsmålet i saken var om den aktsomhetsnormen byretten hadde lagt til grunn var for mild. Forelegget var utarbeidet på en slik måte at byretten hadde konsentrert spørsmålet om A hadde opptrådt uaktsomt til situasjonen rundt selve ulykken, og ikke til det faktum at transportbåndet ble brukt uten drivkjedet. Høyesterett kom til at den aktsomhetsnormen som byretten hadde tatt utgangspunkt i var for mild. Fordi Høyesterett opphevet byrettens dom som følge av at aktsomhetsspørsmålet var konsentrert til forholdende rundt selve ulykken, viser kjennelsen at aktsomhetsnormen må knyttes opp mot selve overtredelsen av arbeidsmiljøloven og ikke mot skadefølgen.

Dette viser at spørsmålet om det foreligger skyld etter arbeidsmiljøloven § 19-1 skal vurderes mot *overtredelsen* av arbeidsmiljølovgivningen, og ikke mot den skadefølgen som eventuelt måtte oppstå. Det er nettopp overtredelsen som er den straffbare handlingen, og da er det denne handlingen spørsmålet om skyld – enten forsett eller uaktsomhet – må vurderes opp mot.

7 Nærmere om arbeidsmiljøloven § 19-1 tredje ledd

7.1 Innledende bemerkninger

Arbeidsmiljøloven § 19-1 tredje ledd bestemmer at når overtredelsen ”har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse” kan ansvarssubjektet¹⁵⁷ straffes, med mindre vedkommende ”i enhver henseende har opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven eller bestemmelser i medhold av loven.” I dette kapitlet skal jeg først se på når § 19-1 (3) kommer til anvendelse. Deretter behandles hvilket skyldkrav bestemmelsen oppstiller, og avslutningsvis vil det drøftes hvorvidt § 19-1 (3) har en selvstendig betydning.

7.2 I hvilke tilfeller kommer § 19-1 tredje ledd til anvendelse?

Bestemmelsen kommer til anvendelse når overtredelsen har, eller kunne ha, medført alvorlig fare for liv eller helse. Dette er altså en del av den objektive gjerningsbeskrivelsen i § 19-1 (3).¹⁵⁸ Et spørsmål blir hva som innebærer en alvorlig fare for liv eller helse, et annet er når overtredelsen har, eller kunne ha, medført slik fare.

7.2.1 Alvorlig fare for liv eller helse

En naturlig språklig forståelse av ”alvorlig fare for liv eller helse” indikerer at det må foreligge en viss sannsynlighet for at en person kan omkomme eller bli skadet – fysisk eller psykisk. Forarbeidene gir ingen anvisning på innholdet i begrepet. Veiledning må derfor søkes i rettspraksis, påtalepraksis og annen miljølovgivning.

Høyesterettspraksisen som anvender § 19-1 (3) har ikke vurdert hva som ligger i ”alvorlig fare for liv eller helse”. § 19-1 (2) har imidlertid en tilsvarende formulering. Forarbeidene gir ingen indikasjoner på at begrepet er ment å ha forskjellig betydning etter andre og tredje ledd. Rettspraksis som drøfter ”alvorlig fare for liv eller helse” etter andre ledd vil derfor benyttes for å klargjøre innholdet av begrepet etter tredje ledd. § 19-1 (2) er en bestemmelse som kan øke strafferammen dersom overtredelsen har skjedd under særlig skjerpede omstendigheter. Også lignende straffeskjerpelsesbestemmelser i annen miljølovgivning vil derfor trekkes inn som moment for forståelsen av begrepet.

¹⁵⁷ Se avhandlingens kapittel 5

¹⁵⁸ Jf. avhandlingens kapittel 2 og 4, om gjerningsbeskrivelsen

I Vest-Tank-dommen¹⁵⁹ klargjorde Høyesterett hva som utgjør ”fare for menneskers liv og helbred” etter forurensningsloven § 78 annet ledd. Det ble konstatert at ”fare for menneskers liv” innebærer en fare for at personer vil omkomme. Dette må også være korrekt forståelse av ”fare for liv” i arbeidsmiljøloven § 19-1. Ved tolkningen av begrepet ”helbred”, fant Høyesterett det imidlertid vanskeligere å trekke noe direkte ut av ordlyden. De viste til Andenæs’ vurdering av ”helbred” i straffeloven § 229, der alle kroniske forringelser av en persons allmentilstand vil anses som en skade på helbred. Med dette utgangspunktet viste de til forskjellene mellom straffeloven § 229 og forurensningsloven § 78, herunder at forurensningsloven § 78 har en høyere strafferamme og et lavere skyldkrav. Videre krever straffeloven § 229 en skadefølge, noe forurensningsloven § 78 (2) ikke gjør. Høyesterett mente forskjellene talte for at det krevdes mer for at helbredsalternativet er oppfylt i forurensningsloven § 78 (2) enn i straffeloven § 229.¹⁶⁰ De kunne altså ikke trekke en presis slutning ut fra ordlyden. Høyesterett gikk derfor til utgangspunktet som har blitt formet i juridisk litteratur, men modererte dette noe ved sammenligningen av de aktuelle lovbestemmelsene.

Tar man utgangspunkt i uttalelsene i Vest-Tank-dommen¹⁶¹ ved tolkningen av § 19-1 (3), taler det for at fare for helse innebærer skader som kan medføre noe lengre sykefravær, og varig eller midlertidig arbeidsuførhet. En slik forståelse synes også å være lagt til grunn i teorien.¹⁶² Det bør imidlertid påpekes at kravet etter § 19-1 (3) er ”alvorlig fare”, mens det er tilstrekkelig med ”fare” etter forurensningsloven § 78 (2). Ordlyden antyder derfor at faren må være mer fremtredende etter arbeidsmiljøloven § 19-1 (3) enn etter forurensningsloven § 78 (2).

Ved sammenligning av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 19-1 (3) og forurensningsloven § 78 (2), kan det også være naturlig å anta at ”fare for liv og helse” i § 19-1 (3) skal forstås som ”fare for menneskers liv eller helse”. Arbeidsmiljøloven skal imidlertid sikre arbeidsmiljøet og arbeidstakere, ikke befolkningen som sådan.¹⁶³ Å innfortolke et skjerpet aktsomhetskrav ved fare for *menneskers* liv og helse i tredje ledd vil derfor trolig være å gå for langt. Ettersom arbeidsmiljøloven er ment å verne arbeidstakerne er det derimot naturlig å legge til grunn at *arbeidstakers* liv og helse må utsettes for fare, en forståelse som også er antydnet i teorien.¹⁶⁴

¹⁵⁹ Rt. 2012 s. 65, jf. avhandlingens punkt 6.1.2

¹⁶⁰ Rt. 2012 s. 65 (avsnitt 45-46)

¹⁶¹ Rt. 2012 s. 65

¹⁶² Hansen (2010) s. 101

¹⁶³ Jf arbeidsmiljøloven § 1-1

¹⁶⁴ Hansen (2010) s. 101

I Portalkran-dommen¹⁶⁵ vurderte Høyesterett om overtredelsen ”har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse”. Det anså de som klart fordi mangler ved bremsene utgjorde en nærliggende fare for at kranen kunne velte – det var altså betydelig risiko for en kranvelt. Det ville åpenbart innebære en alvorlig fare for både kranføreren og andre.¹⁶⁶ Høyesterett foretok her en konkret vurdering av situasjonen og faremomentet. Det ser ut til at ”alvorlig fare” hovedsakelig knyttes til det potensielle skadeomfanget i dommen, men at risikoen for skade også vil være av betydning. Avgjørelsen tyder videre på at ved tvil om forholdet skal subsumeres under tredje ledd, må det foretas en konkret vurdering av faremomentet.

Dommen inntatt i RG. 2006 s. 1473 (Kampen skole) gjaldt en arbeidsulykke i forbindelse med rivningsarbeid der to arbeidstakere omkom. Det var spørsmål om å ilegge Y AS foretaksstraff¹⁶⁷ grunnet overtredelse av arbeidsmiljøloven § 85. Lagmannsretten vurderte innholdet i ”alvorlig fare for liv eller helse” ved spørsmålet om det forelå særlig skjerpede omstendigheter ved overtredelsen. Det ble trukket frem at måten rivningsarbeidet ble utført på, måtte fremstå som svært risikofylt, og at det store farepotensialet gjorde overtredelsen særlig grov.¹⁶⁸ Dette indikerer at lagmannsretten knyttet ”alvorlig fare” til både sannsynligheten for at fare for liv eller helse skulle inntreffe, og til at det var tale om fare for skadefølger av et visst omfang. Også denne avgjørelsen tyder derfor på at både risikoen for skade, og omfanget av en potensiell skade vil være av betydning for om forholdet kan subsumeres under § 19-1 (3).

Høyesterett har tidligere benyttet annen miljølovgivning som moment ved overtredelser av arbeidsmiljøloven. Eksempelvis kan Portalkran-dommen¹⁶⁹ trekkes frem, der Høyesterett benyttet lovgivning og rettsavgjørelser fra andre typer miljøovertredelser ved straffutmålingsspørsmålet.¹⁷⁰ Annen miljølovgivning, både lovtekst og forarbeider, kan derfor være et moment ved tolkningen av ”alvorlig fare for liv eller helse” i arbeidsmiljøloven § 19-1 (3).

Lov 12. mai 2000 nr. 36 om strålevern og bruk av stråling (strålevernloven) inneholder et identisk begrep som arbeidsmiljøloven § 19-1 (3),¹⁷¹ men heller ikke strålevernlovens forarbeider klargjør lovgivers forståelse av begrepet.¹⁷² Lov 19. juni 2009 nr. 100 om forvaltning

¹⁶⁵ Rt. 2001 s. 110, jf. avhandlingens punkt 6.2.2

¹⁶⁶ Rt. 2001 s. 110 (s. 113)

¹⁶⁷ Jf. arbeidsmiljøloven § 19-3 og straffeloven § 48 a

¹⁶⁸ RG. 2006 s. 1473 (under vurderingen av tiltalens post IX.)

¹⁶⁹ Rt. 2001 s. 110

¹⁷⁰ ibid. (s. 114)

¹⁷¹ Jf. strålevernloven § 23

¹⁷² Jf. Ot.prp. nr. 88 (1998-1999) s. 95, 96 og 127

av naturens mangfold (naturmangfoldloven) og lov 24. november 2000 nr. 82 om vassdrag og grunnvann (vannressursloven) kan imidlertid benyttes som momenter ved tolkningen av ”alvorlig fare for liv eller helse” i arbeidsmiljøloven § 19-1. Etter naturmangfoldloven § 75 (2) kan en overtredelse av loven være grov dersom den kunne ”medført eller voldt fare for betydelig skade” på naturmangfoldet. En lignende bestemmelse har vannressursloven § 63 (3), der en overtredelse som har ”voldt fare for betydelig skade på mennesker, miljø eller eiendom” kan anses skjedd under skjerpede omstendigheter. Ordlyden i disse lovene uttrykker at det er *omfanget* av skaden som må være betydelig for at en høyere strafferamme kan anvendes. At det sentrale ved avgjørelsen om det foreligger skjerpede omstendigheter etter annen miljølovgivning er omfanget av skaden, kan indikere at lovgiver også med ”alvorlig fare for liv eller helse” i § 19-1 har ment at det skal være fare for en betydelig skade.

På den annen side kan man etter naturmangfoldloven § 75 (2) anvende en strengere straff ved ”grove” overtredelser, mens det etter vannressursloven § 63 (3) må foreligge skjerpede omstendigheter. For at den utvidede strafferammen i arbeidsmiljøloven § 19-1 (2) kan benyttes må det derimot foreligge ”særlig skjerpede omstendigheter”. Dette kan tale for at det etter § 19-1 er utilstrekkelig at overtredelsen *kun* har medført fare for betydelig skade, men at risikoen for slik skade også må være av en viss størrelse. Videre krever arbeidsmiljøloven at den alvorlige faren er knyttet til liv eller helse. Når et liv eller helse utsettes for fare vil det uansett være tale om en potensiell skade av et visst omfang.¹⁷³ Å trekke en slutning om at ”alvorlig fare for liv eller helse” kun skal knyttes til et potensielt *skadeomfang* vil etter dette trolig bli for snevert.

Påtalepraksis kan bidra til å skape klarhet i når § 19-1 (3) benyttes i praksis. I avgjørelser som har anvendt tredje ledd forelå det dødsulykker eller ulykker der rene tilfældigheter gjorde at menneskeliv ikke stod i fare.¹⁷⁴ I Stolben-kjennelsen¹⁷⁵ hadde arbeidstakeren skadet fire fingere, og forholdet ble subsumert under § 19-1 (1). Det er tiltalebeslutningen som danner grunnlaget for hvilket straffebud et forhold subsumeres under, og det er ingen indikasjoner i avgjørelsene på at domstolen har fraveket tiltalebeslutningen på dette punkt.¹⁷⁶ Det tyder på det var tiltalebeslutningen som var avgjørende for om tredje eller første ledd ble benyttet i den foreliggende rettspraksisen. Påtalepraksis viser derfor at det må være fare for mer alvorlige skader før påtalemyndigheten velger å ta ut tiltale etter tredje ledd.

¹⁷³ Jf. avhandlingens punkt 7.2.1 avsnitt 3-5

¹⁷⁴ Jf. Rt. 2001 s. 110, Rt. 1988 s. 654 og Rt. 2012 s. 65

¹⁷⁵ Rt. 1988 s. 654

¹⁷⁶ Jf. Lov 25. mai 1981 nr. 25 om rettergangsmåten i straffesaker (straffeprosessloven) §§ 252 og 38

Akkurat hvor grensen går for når det er tale om ”alvorlig fare for liv eller helse”, er etter dette vanskelig å si noe presist om. Rettspraksis tyder på at det må foretas en konkret vurdering der både sannsynligheten for at en skade inntreffer og skadepotensialet, vil være av betydning. Også en sammenligning av lovens ordlyd med annen miljølovgivning indikerer at det må foreligge en viss sannsynlighet for at faren realiseres, og at den vil medføre et visst skadeomfang. Jeg mener det foreliggende rettskildegrunnlaget etter dette gir uttrykk for at begrepet ”alvorlig fare for liv eller helse” knytter seg til både risikoen for skade, og omfanget av denne.

7.2.2 Overtredelsen ”har eller kunne ha medført” alvorlig fare for liv eller helse

For at § 19-1 (3) skal komme til anvendelse må overtredelsen av arbeidsmiljølovgivningen faktisk ha medført, eller kunne ha medført, en slik alvorlig fare for liv eller helse som det ble redegjort for over.

Etter en tolkning av ordlyden er det naturlig å lese ”har” og ”kunne ha” som alternative vilkår. Det innebærer at bestemmelsen kommer til anvendelse dersom overtredelsen *har* medført en slik fare, eller dersom den *kunne* ha medført en slik fare.

Ved alternativet ”har”, gir ordlyden uttrykk for at overtredelsen faktisk må ha medført en alvorlig fare for liv eller helse. Ordlyden indikerer således ikke at det må ha skjedd en skade, men at det er tilstrekkelig at det har oppstått en situasjon der tilfeldigheter avgjorde om arbeidstakere ble skadet eller ikke. Alternativet ”kunne ha” indikerer at tredje ledd kommer til anvendelse dersom overtredelsen er av en slik art at den kunne medført en alvorlig fare for liv eller helse. En slik forståelse av ”har” og ”kunne ha” ville gitt tredje ledd en stor rekkevidde. Tar en i betraktning påtalemyndighetens tilbakeholdenhet med å ta ut tiltale etter tredje ledd, ser det ut til at bestemmelsen har blitt gitt et mindre vidt omfang i praksis.¹⁷⁷

Det framgår av Vest-Tank-dommen¹⁷⁸ at en arbeidstaker ikke trenger å ha blitt *påført* en alvorlig skade. Førstvoterende påpekte at anvendelse av § 19-3 ikke krever at en konkret fare har oppstått, men at det er tilstrekkelig at overtredelsen kunne ha medført en slik fare.¹⁷⁹ I dommen hadde arbeidstakerne blant annet blitt utsatt for eksplosjonsfare, noe som innebar en alvorlig fare for deres liv og helse.¹⁸⁰ Det var nok også tilfeldigheter som gjorde at ingen arbeidstakere ble hardt skadet da tanken faktisk eksploderte.

¹⁷⁷ Jf. avhandlingens punkt 7.2.1, nest siste avsnitt

¹⁷⁸ Rt. 2012 s. 65

¹⁷⁹ *ibid.* (avsnitt 86)

¹⁸⁰ *ibid.* (avsnitt 87-88)

Det er noe vanskelig å forstå hva Høyesterett la i uttalelsen om at anvendelse av § 19-1 (3) ikke krever en konkret fare. En måte å tolke uttalelsen på er at overtredelsen anses for å ”kunne” medføre alvorlig fare for liv eller helse om den resulterer i en farlig situasjon, der tilfældigheter avgjorde at arbeidstakere ikke ble utsatt for skade. Et annet alternativ er å anse uttalelsen som et obiter dictum, altså en uttalelse som ikke har hatt betydning for resultatet. Etter å ha kommet med uttalelsen om at en konkret fare ikke er påkrevd etter tredje ledd, gjenga Høyesterett den farevurderingen lagmannsretten foretok, og støttet deres syn om at overtredelsene var gjort forsettlig.¹⁸¹ Når det konkluderes med forsettlig overtredelse av arbeidsmiljølovgivningen, ville uansett § 19-1 (1) kommet til anvendelse. Følgelig var det ikke nødvendig å komme med den generelle uttalelsen om forståelsen av § 19-1 (3). Det er derfor naturlig å forstå uttalelsen dithen at det er tale om et obiter dictum, der Høyesterett gir uttrykk for at det ikke kreves en konkret fare for skade, men at kun muligheten for en slik skade er tilstrekkelig.

Ved en slik forståelse av bestemmelsen oppstår også spørsmålet om hvor sannsynlig det må være at en alvorlig fare skal oppstå før § 19-1 (3) kommer til anvendelse. Begrepet er en del av den objektive gjerningsbeskrivelsen, så noen krav til sannsynlighet må kunne stilles.¹⁸² Videre bør nok ”kunne ha” ses i sammenheng med vilkåret om ”alvorlig fare”, der det også kreves en viss sannsynlighet for at en arbeidstaker kan omkomme eller bli skadet som følge av overtredelsen.¹⁸³ Dette blir imidlertid bare momenter jeg mener bør vurderes i en drøfting av hvilket sannsynlighetskrav som må stilles for at en overtredelse skal anses for å ”kunne ha” medført alvorlig fare for liv eller helse.

Som vist over, har påtalemyndigheten vært forsiktig med å benytte tredje ledd utenfor tilfeller der arbeidstakers liv eller helse *har* vært utsatt for alvorlig fare.¹⁸⁴ En grunn til dette kan være den vanskelige bevissituasjonen som oppstår ved uklarhet om hvilket sannsynlighetskrav som kreves. Det kan også hende Arbeidstilsynet unnlater å anmelde overtredelser som ikke *har* medført alvorlig fare for liv eller helse, men velger å illegge bedriften pålegg istedenfor. I så tilfelle vil disse sakene sjelden komme opp for domstolene.¹⁸⁵

Etter dette ser rettstilstanden ut til å være uklar hva angår rekkevidden til § 19-1 (3). Obiter dictumet i Vest-Tank-dommen¹⁸⁶ kan være retningsgivende, men Høyesterett har hverken

¹⁸¹ Rt. 2012 s. 65 (avsnitt 88-95)

¹⁸² Jf. Andenæs (2004) s. 102-103

¹⁸³ Jf. avhandlingens punkt 7.2.1

¹⁸⁴ Jf. avhandlingens punkt 7.2.1, nest siste avsnitt

¹⁸⁵ Jf. avhandlingens kapittel 1 og 3. Jf. også Riksadvokaten (1/1996) punkt 3.2

¹⁸⁶ Rt. 2012 s. 65

fulgt opp eller fraveket denne forståelsen. Lovgiver kunne derfor vurdert å komme med et innspill til forståelsen av rekkevidden til § 19-1 (3). Spørsmålet er imidlertid ikke kommentert av lovgiver i det foreliggende høringsnotatet,¹⁸⁷ og fremtidig rettspraksis blir derfor retningsgivende om spørsmålet senere kommer opp.

7.3 Det skjerpede aktsomhetskravet i § 19-1 tredje ledd

Dersom overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse, fremgår det av § 19-1 (3) at gjerningspersonen må ha ”opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter” etter arbeidsmiljølovgivningen for å gå fri for ansvar. Temaet for drøftelsene under punkt 7.3 blir derfor innholdet i det skjerpede aktsomhetskravet i § 19-1 (3).

En tolkning av ordlyden tilsier at det er tale om et strengt aktsomhetskrav, der liten uaktsomhet er tilstrekkelig for å oppfylle skyldkravet.¹⁸⁸ Gjerningspersonen må under enhver omstendighet ha opptrådt helt forsvarlig når det gjelder pliktene han pålegges etter arbeidsmiljølovgivningen. Fordi ordlyden sier at vedkommende i ”enhver henseende” må ha opptrådt fullt forsvarlig, tyder den på at hver enkelt handling i situasjonen må vurderes konkret. Hva jeg mener ordlyden gir uttrykk for med ”enhver henseende” kan illustreres med et kort eksempel: En arbeidsgiver må først opptre aktsomt ved å sette seg inn i regelverket som regulerer arbeidsmiljøet og eventuelt utførelsen av det arbeidet som skjer i bedriften. Deretter må han sørge for en tilfredsstillende kontroll av regelverkets etterlevelse internt i bedriften, og aktsomt følge opp og rette de avvik kontrollen avdekker. Tredje ledd vil da fravike den helhetlige aktsomhetsvurderingen etter første ledd.¹⁸⁹ Videre viser ”fullt forsvarlig” at kravet til aktsomhet er strengt – det er trolig ikke rom for mye feil.

Forarbeidene fastslår at det er tale om et skjerpet aktsomhetskrav som går lenger enn aktsomhetskravet i første ledd. De påpeker at en handling ikke trenger være fullt forsvarlig selv om man normalt ikke ville funnet den strafferettslig uaktsom uten andre holdepunkter. Det er imidlertid ikke tilfelle etter tredje ledd – dersom overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse, må handlingen være fullt forsvarlig for at gjerningspersonen skal unngå ansvar.¹⁹⁰

Forståelsen man får av å lese ordlyden – at hver del av handlingen må være fullt forsvarlig – bekreftes av forarbeidene. De viser til forskjellen fra den vanlige aktsomhetsvurderingen, der

¹⁸⁷ Høringsnotatet (2014)

¹⁸⁸ Jf. avhandlingens punkt 6.3.1

¹⁸⁹ ibid. punkt 6.3.2.1

¹⁹⁰ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 121

en som oftest gjør en helhetsvurdering.¹⁹¹ Etter forarbeidene må altså hvert enkelt ledd i handlingen være fullt forsvarlig for å gå fri for straffeansvar etter § 19-1 (3). Dette er trolig begrunnet i prevensjonshensyn, ettersom det bør utvises høyere grad av aktsomhet for å oppfylle og følge regler som er gitt for å verne menneskers liv og helse.

Også rettspraksis viser at det stilles strenge krav til aktsomheten etter tredje ledd. Eksempelvis kan Trallebane-kjennelsen¹⁹² trekkes frem. Saken har blitt omtalt tidligere,¹⁹³ men er også relevant her fordi Høyesterett kom med uttalelser om aktsomhetsnormen i § 19-1 (3). Det konstateres i kjennelsen at det gjelder en ”meget streng”¹⁹⁴ aktsomhetsnorm. Det er således tale om et strengere krav enn etter første ledd, som kun inneholder en ”streng”¹⁹⁵ aktsomhetsnorm. I saken var det ikke tale om slurv eller likegyldighet fra den domfeltes side. Likevel kom også Høyesterett til at domfelte ikke hadde opptrådt fullt forsvarlig i *enhver henseende*, da han ut fra den kunnskap han hadde burde tatt initiativ for å få sikkerhetsspørsmålene ved toppkjøringen mer belyst.¹⁹⁶ Den domfelte hadde altså et handlingsalternativ han heller burde ha valgt.

Utover dette kunne Høyesterett i det vesentlige tiltre herredsrettens uttalelser om aktsomhetsspørsmålet.¹⁹⁷ Herredsretten gjorde en konkret vurdering av den domfelte, der de trakk frem hans kjennskap til at det tidvis måtte drives toppkjøring utført på samme måte som ved ulykken, samt prosedyrene for denne. Videre var han klar over at det ikke var utarbeidet noen instruks for toppkjøringen. Det påpekes også at ledelsen ikke kunne fritas fra ansvaret for å sikre arbeidsmiljøet mot ulykker, til tross for at rutinerte, kyndige og ansvarlige personer i bedriften ikke reagerte på de sikkerhetsmessige mangler.¹⁹⁸ Retten har nok her ønsket å hindre ansvarspulverisering, fordi det kan hindre straffesanksjonering mot alvorlige overtredelser av arbeidsmiljøloven.¹⁹⁹

Videre nevnte herredsretten at den domfelte hadde de nødvendige personlige kvalifikasjoner til å vurdere om de påkrevde sikkerhetstiltakene var truffet for å avverge ulykker.²⁰⁰ Sammen

¹⁹¹ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 121

¹⁹² Rt. 1985 s. 185

¹⁹³ Jf. avhandlingens punkt 5.4

¹⁹⁴ Rt. 1985 s. 185 (s. 190)

¹⁹⁵ Rt. 1988 s. 654 (s. 656)

¹⁹⁶ Rt. 1985 s. 185 (s. 191)

¹⁹⁷ I.c.

¹⁹⁸ *ibid.* (s. 201)

¹⁹⁹ Jf. avhandlingens punkt 3.3

²⁰⁰ Rt. 1985 s. 185 (s. 201)

med Høyesteretts bemerkning om at domfelte ”ut fra den kunnskap han hadde”²⁰¹ burde tatt initiativ for å klarlegge sikkerhetsspørsmålene knyttet til toppkjøringen nærmere, viser dette at også ved vurderingen av gjerningspersonens aktsomhet etter tredje ledd vil vedkommende sine individuelle forutsetninger være av betydning.

Avgjørelsen viser altså at gjerningspersonen må ha valgt det beste handlingsalternativet han hadde forutsetninger for å velge, dersom han skal anses å ha opptrådt fullt forsvarlig. Aktsomhetsnormen er svært streng, men vurderingen av gjerningspersonens aktsomhet må likevel bero på en konkret vurdering av hans individuelle forhold.

Det foreligger også tilfeller der en arbeidsgiver eller lignende har opptrådt fullt forsvarlig, og således gått fri for ansvar etter arbeidsmiljøloven § 19-1 (3). Eksempelvis kan Rt. 1989 s. 840 (gravemaskin) trekkes frem. Anleggslederen, A, hadde av herredsretten blitt idømt straff etter § 85 (3) grunnet en dødsulykke i forbindelse med gravemaskintransport på en anleggsvei. Transportmåten var den alminnelige på anleggsområder og tilsvarende områder utenfor offentlig vei. Videre var den aktuelle måten å transportere gravmaskinen på ansett som fullt forsvarlig blant fagfolk, og ikke i strid med produsentens regler eller uforsvarlig slik herredsretten hadde lagt til grunn. Høyesterett mente derfor at transporten hadde foregått fullt forsvarlig, og frifant A. Avgjørelsen viser nettopp at arbeidsgiveren, eller den som i hans sted leder virksomheten, må ha opptrådt fullt forsvarlig når det gjelder arbeidsmiljølovens plikter, for å gå fri for ansvar etter tredje ledd. Men selv om det stilles strenge krav, kan det skje ulykker som ingen kan bebreides for også etter § 19-1 (3).

Innholdet i arbeidsmiljøloven § 19-1 (3) kan etter dette oppsummeres som en meget streng aktsomhetsnorm der det må foretas en konkret vurdering av handlingens enkelte ledd og gjerningspersonens individuelle forutsetninger. For å oppfylle bestemmelsens aktsomhetskrav må man ha opptrådt fullt forsvarlig ved overtredelsen av arbeidsmiljøloven.

7.4 Har § 19-1 tredje ledd en selvstendig betydning?

Gjennomgangen av innholdet i § 19-1 (3) viser at det kreves en høyere grad av aktsomhet ved overtredelser som omfattes av tredje ledd enn første ledd. Innholdet i aktsomhetsnormen er således forskjellig i de to bestemmelser. Det bekreftes også av forarbeidene, som påpeker at aktsomhetskravet etter tredje ledd går vesentlig lenger enn etter første ledd.²⁰² § 19-1 (3) har

²⁰¹ Rt. 1985 s. 185 (s. 191)

²⁰² Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 121

altså en selvstendig betydning i form av å stille opp et strengere aktsomhetskrav enn § 19-1 (1).

Et neste spørsmål er om rettstilstanden ville vært som i dag, dersom det særlige aktsomhetskravet i tredje ledd ikke hadde eksistert.

Det er tidligere vist at aktsomhetsvurderingen etter første ledd er relativ i den forstand at den er situasjonsbetinget. Det stilles derfor strenge krav til aktsomheten for å oppfylle regler som skal sikre arbeidstakernes helse og sikkerhet.²⁰³ Når aktsomhetsvurderingen etter første ledd er situasjonsbetinget, ville det trolig blitt stilt enda strengere krav til aktsomheten der en overtredelse har, eller kunne ha, medført fare for liv eller helse. Dette taler for at det ville bli stilt et strengere krav til aktsomheten etter første ledd uten tredje ledds eksistens.

Skiftarbeid-dommen²⁰⁴ illustrerer at aktsomhetsnormen etter første ledd kan legges langt opp mot aktsomhetsnormen etter tredje ledd. Høyesteretts flertall kom til at anleggslederen, B, skulle straffes etter arbeidsmiljøloven § 85 (1), selv om det ikke var tale om noen betydelig uaktsomhet.²⁰⁵ En av dommerne var imidlertid uenig i dette, da han anså Bs uaktsomhet i saken som så beskjeden at den ikke burde anses som uaktsomt etter første ledd. Han trakk i denne sammenheng frem at loven, med bakgrunn i tredje ledd, forutsatte at overtredelser av mindre alvorlig karakter ikke kunne straffes etter første ledd. Det måtte etter hans syn foreligge et noe mer kvalifisert uaktsomt forhold for å holdes ansvarlig etter første ledd.²⁰⁶ At flertallet likevel la en streng aktsomhetsnorm til grunn ved en mindre alvorlig overtredelse av loven, indikerer at det ville blitt stilt et strengere krav til aktsomheten etter første ledd dersom tredje ledd ikke eksisterte. Når Høyesterett oppstiller et strengt aktsomhetskrav til en mindre gravevende overtredelse av loven, ville retten trolig ha lagt en enda strengere aktsomhetsnorm til grunn i mer alvorlige tilfeller – som der overtredelsen kunne satt en arbeidstakers liv eller helse i fare.

I motsetning til § 19-1 (3), er aktsomhetsvurderingen etter første ledd en helhetsvurdering.²⁰⁷ I en helhetsvurdering kan betydningen av et enkelt moment i hendelsesforløpet bli liten. Etter tredje ledd vil imidlertid alle sidene av hendelsesforløpet få lik betydning, fordi hver del av handlingen må være fullt forsvarlig.²⁰⁸ At man vurderer aktsomheten av hvert ledd i hendel-

²⁰³ Jf. avhandlingens punkt 6.3.2.1

²⁰⁴ Rt. 1982 s. 878

²⁰⁵ Jf. nærmere om saksforholdet i avhandlingens punkt 6.3.2.1

²⁰⁶ Rt. 1982 s. 878 (s. 882-883)

²⁰⁷ Jf. avhandlingens punkt 6.3.2.1

²⁰⁸ Hansen (2010) s. 101

sesforløpet må trolig ses i sammenheng med interessene bestemmelsen er ment å beskytte – arbeidernes liv og helse. Dette indikerer at uten et skjerpet aktsomhetskrav i tredje ledd, ville likevel de enkelte momentene i hendelsesforløpet blitt tillagt større vekt etter første ledd, fordi aktsomhetsnormen ved overtredelse som kunne sette liv eller helse i fare ville vært strengere.

Selv om enkelte momenter i handlingsforløpet trolig ville fått større betydning etter første ledd uten tredje ledds eksistens, ville det nok uansett vært tale om en helhetsvurdering.

Ved helhetsvurderinger vil det sannsynligvis alltid være muligheter for at enkelthandlinger i hendelsesforløpet blir tillagt liten eller ingen betydning. Det er derfor vanskelig å si noe sikkert om hvordan domstolene ville vektlagt hendelser som ikke er fullt forsvarlige, men heller ikke uaktsomme, etter første ledd dersom tredje ledd ikke eksisterte.

Et problem som kunne oppstått ved å innfortolke det strenge aktsomhetskravet fra tredje ledd inn i første ledd, er forholdet til legalitetsprinsippet. Arbeidsmiljøloven § 19-1 (1) gir ikke uttrykk for at alle elementene i hendelsesforløpet må være fullt forsvarlig, den gir uttrykk for at overtredelsen i sin helhet ikke kan være uaktsom. Dersom man skulle innfortolket et krav om full forsvarlighet, når det etter ordlyden kun kreves vanlig uaktsomhet, ville man innfortolket et strengere skyldkrav enn loven åpner for. Om man ikke hadde opptrådt uaktsomt, men heller ikke fullt forsvarlig, ville man ikke hatt hjemmel til å dømme vedkommende for uaktsomhet etter første ledd. Om man i et slikt tilfelle likevel hadde dømt vedkommende for en uaktsom overtredelse av arbeidsmiljøloven, kunne dette blitt ansett å stride mot lovkravet i blant annet Grunnloven § 96 og EMK artikkel 7.

Oppsummeringsvis kan det altså tenkes at man ville ha innfortolket en enda strengere aktsomhetsnorm i arbeidsmiljøloven § 19-1 (1) enn man gjør i dag, dersom tredje ledd ikke hadde eksistert. Legalitetsprinsippet ville imidlertid kunne skapt problemer for en slik tolkning. Når lovgiver ønsker et skjerpet aktsomhetskrav for overtredelser som kan utsette arbeidstakers liv eller helse for alvorlig fare, er det derfor lovteknisk viktig å ha en egen regulering av dette for å unngå mulige konflikter med Grunnloven og menneskerettighetene.

8 Forslag om endringer i arbeidsmiljøloven § 19-1

8.1 Innledende bemerkninger

I juni 2014 sendte Arbeids- og Sosialdepartementet ut et høringsnotat om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. I § 19-1 er det foreslått å endre hvilke overtredelser av arbeidsmiljølovgivningen som skal være straffbare, og å øke strafferammene i både første og andre ledd. Kapittel 8 vil kort gjøre rede for, og vurdere, forslaget om å endre hvilke overtredelser som kan sanksjoneres etter § 19-1.

Av hensyn til avhandlingens lengde blir det imidlertid ikke anledning til å vurdere betydningen av en avkriminalisering for hvert enkelt kapittel. Det vil derfor foretas en mer generell vurdering der de aktuelle kapitlene hovedsakelig vurderes samlet. Ettersom avhandlingen har avgrenset mot problemstillinger knyttet til straffespørsmålet,²⁰⁹ vil den heller ikke gjøre rede for eller diskutere forslaget om å øke bestemmelsens strafferammer.

8.2 Forslag om endringer i den straffbare atferden

Departementet har foreslått å unnta reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 8, 9 og 12-16 fra straffeansvar etter § 19-1.²¹⁰ Det vil innebære at brudd på regler om informasjon og drøfting, kontrolltiltak i virksomheten, permisjon, diskriminering, ansettelse, opphør av arbeidsforhold og arbeidstakers rettigheter ved virksomhetsoverdragelse ikke vil være straffbart etter § 19-1. Det er tale om endring i den objektive gjerningsbeskrivelsen fordi færre overtredelser av arbeidsmiljøloven vil omfattes av straffeansvaret, noe som vil gi bestemmelsen en mindre omfattende rekkevidde.

Det har vært argumentert for at straffetrusselen for de aktuelle kapitlene i arbeidsmiljøloven har en preventiv effekt, og følgelig bidrar til en effektiv håndhevelse av reglene. Å unnta disse kapitlene fra § 19-1, vil således kunne sende feil signal til pliktsubjektene etter arbeidsmiljøloven.²¹¹ En slik signaleffekt kan tenkes, men jeg mener likevel at det er noe usannsynlig. For at en straffebestemmelse skal ha preventiv virkning, må den også håndheves.²¹² Det kan selvsagt tenkes at det ikke foreligger praksis for overtredelse av et straffebud fordi man mangler hendelser som rammes av bestemmelsen. For de overnevnte kapitlene i arbeidsmiljøloven skjer det imidlertid overtredelser, men de straffefølges ikke. Bestemmelsene regulerer ho-

²⁰⁹ Jf. avhandlingens kapittel 2

²¹⁰ Høringsnotatet (2014) s. 28

²¹¹ Landsorganisasjonen i Norge. *Høring – Endringer i arbeidsmiljøloven*. (2014) s. 31-34

²¹² Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 86

vedsakelig privatrettslige sider i arbeidsforholdet. Brudd på disse forfølges i praksis av relevant tilsynsmyndighet, som for eksempel Datatilsynet eller Likestillings- og diskrimineringsombudet, eller sivilrettslig gjennom nemnd- og domstolsbehandling.²¹³ Straffetrusselen som påhviler bestemmelsene er derfor neppe hovedårsaken til at bestemmelsene overholdes. At riksadvokaten har påpekt at det er bruddene på lovgivningens HMS-bestemmelser som skal prioriteres, styrker poenget om at straffebestemmelsen har liten preventiv virkning for de øvrige bestemmelsene.²¹⁴ Når reglene ikke håndheves, er heller ikke straffetrusselen reell. Den preventive effekten blir dermed liten, og en endring i gjerningsbeskrivelsen vil derfor trolig ikke gi en uheldig signaleffekt.²¹⁵ Argumentet om den negative signaleffekten er derfor, etter min mening, et svakt argument mot avkriminaliseringen.

Det har videre vært trukket frem at endringen er i tråd med skadefølgeprinsippet.²¹⁶ Dette går ut på at bruk av straff i utgangspunktet burde forbeholdes handlinger som fører til skade eller fare for skade. Når man har andre alternativer for å håndheve brudd på arbeidsmiljølovgivningen, som tilsynsmyndigheter, nemnder og sivil søksmålsadgang, bør disse benyttes fremfor straff der de er anvendelige.²¹⁷ Ved overtredelser av arbeidsmiljøloven kapittel 8, 9 og 12-16 viser praksis at håndhevelse skjer på andre måter enn ved bruk av straff, noe som taler for at straff etter § 19-1 burde være forbeholdt overtredelser av arbeidsmiljølovgivningens HMS-bestemmelser.²¹⁸ At arbeidsmiljøloven utformes til å være i bedre overenstemmelse med skadefølgeprinsippet, og trolig også hva befolkningen som sådan anser som straffverdig, taler for en avkriminalisering.

Videre har det vært et argument mot avkriminalisering at det kan være en stor økonomisk byrde for arbeidstakeren å måtte gå til et sivilt søksmål for å få sine rettigheter etter arbeidsmiljøloven oppfylt.²¹⁹ Men praksis viser at håndhevelsen av bestemmelsene nettopp skjer gjennom sivile søksmål, tilsynsmyndigheter og nemndbehandling.²²⁰ Det er derfor vanskelig å se hvordan avkriminaliseringen vil sette arbeidstakerne i en dårligere økonomisk situasjon for håndhevelse av sine rettigheter, enn de reelt sett er i dag. Også dette er, etter min mening, et svakt argument mot en endring av § 19-1.

²¹³ Høringsnotatet (2014) s. 17-21

²¹⁴ Riksadvokaten (1/1996) punkt 3.2

²¹⁵ Riksadvokaten. *Høring – endringer i arbeidsmiljøloven* (2014)

²¹⁶ l.c.

²¹⁷ Høringsnotatet (2014) s. 15-16

²¹⁸ ibid. s. 17-21

²¹⁹ Unio. *Høringsuttalelse del to – Endringer i arbeidsmiljøloven*. (2014) s. 14

²²⁰ Høringsnotatet (2014) s. 17-21

En avkriminalisering kan også medføre et økt fokus fra lovgiver på å danne gode og effektive alternative organer for å sikre etterlevelsen av arbeidsmiljølovgivningen. Et godt alternativt håndhevelsessystem kan komme arbeidstakerne bedre til gode enn den ikke-reelle straffetrusselen som eksisterer i dag. Argumentet blir spekulativt, men dersom det opprettes slike alternativer, eller gis mer ressurser til allerede eksisterende organer slik at deres håndhevelse av brudd på privatrettslige normer i arbeidsmiljøloven blir mer effektiv, kan dette tale for en avkriminalisering.

Noen av bestemmelsene som er foreslått avkriminalisert er imidlertid av offentlig interesse.²²¹ Dette gjelder særlig bestemmelsene om vern mot diskriminering i arbeidsmiljøloven kapittel 13. På den ene siden kan disse sakene ofte behandles og løses best i de organene som er opprettet med slike overtredelser spesielt for øyet.²²² Det er imidlertid nærliggende å anta at diskriminering kan føre til psykiske plager, og dermed være en fare for helsen i alvorlige tilfeller. I de mest alvorlige tilfellene er det ikke sikkert at en nemndbehandling og eventuelt erstatning er tilstrekkelig preventivt, noe som taler mot avkriminalisering av de bestemmelsene som også har en sterkere offentlig interesse.

Et siste argument jeg ønsker å fremme, er at en avkriminalisering kan bidra til å rette fokuset på straffesanksjonering etter § 19-1 mot de mer alvorlige overtredelsene av arbeidsmiljølovgivningen. En avkriminalisering av de aktuelle kapitlene kan bidra til å klargjøre hvilke overtredelser lovgiver anser som mest straffverdig, noe som også kan medføre at politiet og domstolene prioriterer og håndhever overtredelsene mer effektivt enn de gjør i dag. Dette taler for en avkriminalisering av brudd på de aktuelle kapitlene i arbeidsmiljøloven.

Etter dette mener jeg at fordelene ved en avkriminalisering trolig vil være større enn ulempe-
ne, men for noen bestemmelser kan det likevel være ugunstig. Det gjelder spesielt for de bestemmelsene som også skal beskytte offentlige interesser, og man bør derfor vurdere en avkriminalisering av disse noe nærmere. Dersom det vedtas en endring i arbeidsmiljøloven slik høringsnotatet foreslår, bør man overvåke utviklingen av overtredelser på arbeidsmiljølovgivningen nøye. Om det faktisk viser seg at antallet overtredelser på de avkriminaliserte bestemmelsene øker, og at straffetrusselen etter § 19-1 trolig hadde en preventiv effekt, får man eventuelt vurdere å gjeninnføre en generell straffetrussel slik den er i dag. Men ettersom høringsnotatet neppe vil medføre en reell endring i hvilke overtredelser som straffeforfølges, vil nok heller ikke endringen medføre et økt omfang av arbeidsmiljøkriminalitet.

²²¹ Unio. *Høringsuttalelse del to – Endringer i arbeidsmiljøloven*. (2014) s. 13

²²² Jf. eksempelvis lov 21. Juni 2013 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) § 26

9 Litteraturliste

Lover

- 1814 Kongeriket Norges Grunnlov
- 1902 Lov 22. mai 1902 nr. 10 Almindelig borgerlig straffelov (straffeloven)
- 1977 Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
- 1981 Lov 25. mai 1981 nr. 25 om rettergangsmåten i straffesaker (straffeprosessloven)
- 1999 Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)
- 2000 Lov 12. mai 2000 nr. 36 om strålevern og bruk av stråling (strålevernloven)
- 2000 Lov 24. november 2000 nr. 82 om vassdrag og grunnvann (vannressursloven)
- 2005 Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven)
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- 2009 Lov 19. juni 2009 nr. 100 om forvaltning av naturens mangfold (naturmangfoldloven)
- 2013 Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

Forskrifter

- 1996 Forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)
- 2011 Forskrift 6. desember 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

2013 Forskrift 8. Januar 2013 nr. 16 om adgang til å kreve gebyr og sektoravgift for tilsyn og annen oppfølging med arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten

Konvensjoner

EMK Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (Den europeiske menneskerettskonvensjon), 4. november 1950

SP International Covenant on Civil and Political Rights (Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter), 16. desember 1966

Forarbeider

Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp. nr. 88 (1998-1999) Om lov om strålevern og bruk av stråling

Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) Om lov om straff (straffeloven)

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp. nr. 22 (2008-2009) Om lov om endringer i straffeloven 20. mai 2005 nr. 28 (siste delproposisjon – slutføring av spesiell del og tilpasning av annen lovgivning)

NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Kilder knyttet til høringsnotatet 2014

Arbeids- og sosialdepartementet *Høring om endringer i arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens straffebestemmelser mv. (2014).*
http://www.regjeringen.no/upload/ASD/Dokumenter/2014/Horing_AMS/Arbeidsmiljoloovens_strafferegler.pdf [Sisert 9. Oktober 2014]

- Landsorganisasjonen i Norge *Høring – Endringer i arbeidsmiljøloven* (2014).
http://www.regjeringen.no/pages/38738159/M_LO2_aml_juni_2014.pdf [Sitert 28. Oktober 2014]
- Riksadvokaten *Høring – endringer i arbeidsmiljøloven* (2014).
http://www.regjeringen.no/pages/38738159/M_Riksadvokaten_Aml.pdf [Sitert 28. Oktober 2014]
- Unio *Høringsuttalelse del to – Endringer i arbeidsmiljøloven* (2014).
http://www.regjeringen.no/pages/38738159/M_UNIO_Del_2_Aml.pdf [Sitert 27. Oktober 2014]

Rettspraksis

Høyesterettspraksis

Rt. 1970 s. 1235
Rt. 1972 s. 1311
Rt. 1982 s. 878
Rt. 1982 s. 1022
Rt. 1983 s. 196
Rt. 1984 s. 773
Rt. 1985 s. 185
Rt. 1985 s. 619
Rt. 1986 s. 353
Rt. 1988 s. 654
Rt. 1988 s. 692
Rt. 1989 s. 840
Rt. 1989 s. 1170
Rt. 1990 s. 419
Rt. 1991 s. 600
Rt. 2001 s. 110
Rt. 2002 s. 1368
Rt. 2007 s. 1458
Rt. 2012 s. 65

Underrettspraksis

RG. 2006 s. 1473 (Borgarting)
TOSLO-2011-106972

Riksadvokatens rundskriv

Rundskriv fra Riksadvokaten nr. 1 (1996) *Arbeidsmiljøkriminalitet*.

<https://lovdata.no/pro/#document/RA/avgjorelse/ra-1996-1?searchResultContext=1171> [sitert 8. November 2014]

Rundskriv fra Riksadvokaten nr. 1 (2014) *Mål og prioriteringer for straffesaksbehandlingen i 2014*. <https://lovdata.no/pro/#document/RA/avgjorelse/ra-2014-1?searchResultContext=1297> [sitert 8. November 2014]

Litteratur

- Andenæs, Johs. *Alminnelig strafferett*. 5. utg. ved Magnus Matningsdal og Georg Fredrik Rieber-Mohn. Oslo, 2004.
- Eskeland, Ståle *Strafferett*. 3. utg. Oslo, 2013.
- Fanebust, Arne *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del*. 3. utg. Oslo, 2013.
- Hansen, Rune Bård *Arbeidsmiljøkriminalitet*. ØKOKRIMs skriftserie, fagbok nr. 19. Oslo, 2010.
- Arbeidsmiljøloven* Jan Fougner ... [et al.]. 2. utg. Oslo, 2013.
- Arbeidsrett.no, kommentarer til arbeidsmiljøloven* Henning Jakhell ... [et al.]. 3. utg. Oslo, 2011.

Nettsider og rapporter

Arbeidstilsynet. *Arbeidsskadedødsfall – Utviklingsrett og tilsynets aktivitet* (2010). <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=210415> [Sitert 15. Oktober 2014]

Arbeidstilsynet. *Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet*. <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=207289> [Sitert 20. Oktober 2014]

Arbeidstilsynet. *Internkontroll*. <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=207426> [Sisert 10. Oktober 2014]

Arbeidstilsynet. *Ulike typer tilsyn*.
<http://www.arbeidstilsynet.no/om/index.html?tid=207111#Pålegg> [Sisert 17. Oktober 2014]

Arbeidstilsynet. *Årsrapport 2013* (2013). http://arsrapport.arbeidstilsynet.no/wp-content/uploads/2014/08/%C3%85rsrapport_arbeidstilsynet_2013_web.pdf [Sisert 15. september 2014]

Kripos. *Nasjonal drapsoversikt 2013* (2013).
https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/kripos/Vedlegg_2398.pdf [Sisert 16. Oktober 2014]